

UNIWERSYTET W BIAŁYMSTOKU
WYDZIAŁ PRAWA

Katarzyna Sakowska

JEDNOSTRONNA ZMIANA TREŚCI STOSUNKU PRACY

Rozprawa doktorska
napisana pod kierunkiem
prof. dr hab. Bogusława Cudowskiego

Białystok 2018

*Pragnę serdecznie podziękować Promotorowi
prof. dr hab. Bogusławowi Cudowskiemu
za życzliwą pomoc oraz cenne uwagi merytoryczne
przy realizacji niniejszej rozprawy doktorskiej,
a także za wsparcie i poświęcony mi czas.*

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów.....	5
WSTĘP.....	7
ROZDZIAŁ I KONSTRUKCJA WYPOWIEDZENIA WARUNKÓW PRACY I PŁACY.....	15
1.1. Uwagi ogólne.....	15
1.2. Istota wypowiedzenia zmieniającego.....	16
1.2.1. Cel zastosowania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.....	16
1.2.2. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy.....	22
1.2.3. Odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.....	29
1.2.4. Tryb wypowiedzenia warunków pracy i płacy.....	36
1.3. Zakres przedmiotowy wypowiedzenia zmieniającego.....	47
1.3.1. Pojęcie warunków pracy i płacy.....	47
1.3.2. Okoliczności obowiązkowego zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy.....	60
1.4. Wnioski.....	65
ROZDZIAŁ II OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM WARUNKÓW PRACY I PŁACY.....	69
2.1. Uwagi ogólne.....	69
2.2. Powszechna ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym.....	72
2.2.1. Zasadność wypowiedzenia warunków pracy i płacy.....	72
2.2.2. Obowiązek konsultacji wypowiedzenia warunków pracy i płacy z organizacjami związkowymi.....	94
2.3. Wypowiedzenie zmieniające a ochrona szczególna.....	106
2.3.1. Możliwość dokonania wypowiedzenia zmieniającego pracownikom w wieku przedemerytalnym.....	106
2.3.2. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.....	111
2.4. Wypowiedzenie zmieniające a wprowadzenie w życie korzystnych i niekorzystnych postanowień układu zbiorowego pracy.....	126
2.5. Wnioski.....	139

ROZDZIAŁ III REGULACJA POZAKODEKSOWA.....	143
3.1. Możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy.....	143
3.1.1. Uwagi ogólne.....	143
3.1.2. Powołanie.....	144
3.1.3. Mianowanie.....	153
3.1.4. Wybór.....	163
3.1.5. Wnioski.....	169
3.2. Jednostronna zmiana treści stosunku pracy w pragmatykach pracowniczych.....	173
3.2.1. Uwagi ogólne.....	173
3.2.2. Tryb przeniesienia pracownika samorządowego na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych jako przykład jednostronnej zmiany treści stosunku pracy.....	175
3.2.3. Jednostronna zmiana stosunku pracy mianowanych pracowników urzędów państwowych.....	182
3.2.4. Jednostronna zmiana stosunku pracy w służbie cywilnej.....	188
3.2.5. Wnioski.....	194
ROZDZIAŁ IV ROSZCZENIA ZWIĄZANE Z BEZPRAWNYM WYPOWIEDZENIEM WARUNKÓW PRACY LUB PŁACY.....	197
4.1. Uwagi ogólne.....	197
4.2. Odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy a odmowa przyjęcia nowych warunków.....	198
4.3. Roszczenie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia i o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach.....	210
4.4. Roszczenie o odszkodowanie.....	231
4.5. Wnioski.....	240
ZAKOŃCZENIE.....	243
BIBLIOGRAFIA.....	249

WYKAZ SKRÓTÓW

Dz.U.	Dziennik Ustaw
k.c.	Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny Dz.U. 1964 nr 16, poz. 93, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025
k.p.	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24, poz. 141, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917
k.p.c.	Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego Dz.U. 1964 Nr 43, poz. 296, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1360
pr.sp.	Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1285
u.f.u.s.	Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1270
u.o.z.g.	Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 z późn. zm.
u.p.s.	Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1260
u.p.u.p.	Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 2142
u.s.c.	Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1559
u.o.z.z.	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 z późn. zm.

SN	Sąd Najwyższy
TSUE	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
MPP	Monitor Prawa Pracy
NP	Nowe Prawo
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
SP	Studia Prawnicze

WSTĘP

Stosunek pracy jest stosunkiem prawnym, łączącym pracodawcę i pracownika. Nauka prawa pracy opowiada się za zobowiązaniową koncepcją stosunku pracy¹, traktując jego treść jako zobowiązanie się pracownika do świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy za wynagrodzeniem, o czym stanowi art. 22 § 1 Kodeksu pracy². Na podstawie art. 11 k.p., nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy. Główną cechą odróżniającą stosunek pracy od pozostałych stosunków prawnych, na podstawie których świadczona może być praca, jest podporządkowanie pracownika przełożonym w procesie pracy. Mimo to, żadna ze stron nie jest uprawniona do odgórnej i arbitralnej zmiany sytuacji prawnej drugiej strony³. Zobowiązanie to należy traktować jako zobowiązanie wzajemne, gdzie każda ze stron stosunku pracy występuje zarówno w roli wierzyciela i dłużnika. Stosunek pracy jest więc stosunkiem prawnym łączącym dwa podmioty, z których jeden będzie mógł żądać wykonania określonego świadczenia, natomiast drugi będzie zobowiązany do jego wykonania⁴. Takie ujęcie stosunku pracy prowadziłoby do stwierdzenia, że nie jest możliwe dokonanie zmian w jego treści w drodze jednostronnych czynności⁵.

Stosunek pracy cechuje ciągłość i trwałość, w przeciwieństwie do wielu umów prawa cywilnego, co potwierdzają liczne przepisy o powszechnej i szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Różne okoliczności wymuszają

¹ T. Zieliński, *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy*, SP 1979, nr 4, s. 5; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 96.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24, poz. 141, tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 917, dalej k.p.

³ L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 222.

⁴ T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 143; P. Machnikowski [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 5: *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. E. Łętowska, Warszawa 2013, s. 120-121.

⁵ Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 337.

jednak konieczność zmian w treści stosunku prawnego, w celu dostosowania go do zmieniających się warunków oraz potrzeb i interesów pracodawcy i pracownika. Istotą zmiany, o której mowa, będzie możliwość dokonania jej bez zgody drugiej strony, czemu jednak odpowiada szereg zabezpieczeń przed wywołaniem negatywnych skutków⁶.

Trwała zmiana treści umowy o pracę, łączącej pracownika i pracodawcę, może nastąpić w związku z zaistnieniem różnych zdarzeń. Zmiana może być konieczna w wyniku zmiany przepisów prawa, konieczności wykonania przez pracodawcę obowiązku przeniesienia pracownika do innej pracy nałożonego ustawą, porozumienia zmieniającego czy wypowiedzenia zmieniającego⁷. Bez wątpienia, wypowiedzenie warunków pracy i płacy, o którym mowa w art. 42 k.p., zwane wypowiedzeniem zmieniającym, stanowi jeden z podstawowych instrumentów trwałej zmiany treści stosunku pracy. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy przyznaje pracodawcy uprawnienie do jednostronnej zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownika, co należy uznać za podstawowe narzędzie umożliwiające efektywne zarządzanie zakładem pracy. Z drugiej zaś strony, powoduje znaczące zmiany w sytuacji pracownika, który może wyrazić zgodę na proponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia. W przypadku odmowy dojdzie natomiast do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Konieczna jest zatem pogłębiona analiza wypowiedzenia zmieniającego w zakresie uprawnień przysługujących obu stronom stosunku pracy.

Niewątpliwie, istnieją okoliczności, które wymuszają zmianę treści stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające stanowi instrument jednostronnej zmiany treści stosunku pracy, co oznacza, że stosuje go pracodawca, kształtując sytuację pracownika. Badania naukowe rozpoczęto od sformułowania głównego problemu badawczego, którym jest pytanie: „Czy obecnie obowiązujące regulacje, dotyczące jednostronnej zmiany treści stosunku pracy, zapewniają wystarczającą ochronę obu stron stosunku pracy?”. Tak postawione pytanie pozwoliło na ustalenie głównej hipotezy badawczej, która opiera się na stwierdzeniu, iż

⁶ A. Dubowik, *Z problematyki zmian stosunku pracy* [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 62-63.

⁷ W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Poznań 1977, s. 74 i nast.

obowiązujące przepisy prawa pracy pozwalają chronić interesy zarówno pracodawcy jak i pracownika, w przypadku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego.

W związku z tym, do celów rozprawy będzie należało kompleksowe zbadanie problematyki zmiany treści stosunku pracy za pomocą wypowiedzenia zmieniającego. Należy zauważyć, że regulacja prawna jednostronnej zmiany treści stosunku pracy nie ulegała znacznym przemianom na przestrzeni lat. Mimo to, wiele podstawowych kwestii nadal budzi wątpliwości, a świadczą o tym wypowiedzi przedstawicieli doktryny oraz bogate orzecznictwo. Przedmiotowa problematyka jest zagadnieniem stosunkowo złożonym i niejednorodnym, a dotychczasowe publikacje oraz orzecznictwo nie zmieniły tego stanu rzeczy. Rozbieżne opinie w wielu kwestiach szczegółowych uzasadniają konieczność pogłębionej i całościowej analizy wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Cel ten zostanie uszczegółowiony poprzez:

- a) omówienie konstrukcji wypowiedzenia warunków pracy i płacy, poprzez ustalenie istoty instrumentu, jakim jest wypowiedzenie zmieniające,
- b) ustalenie zakresu przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego,
- c) wskazanie zasad ochrony powszechnej przed nieuzasadnionym lub bezprawnym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy,
- d) ustalenie, czy przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę uzasadniają również zmianę warunków pracy lub płacy,
- e) omówienie zasad wypowiedzania warunków pracy i płacy pracownikom w wieku przedemerytalnym oraz na podstawie ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych,
- f) przedstawienie zasad obowiązujących w sytuacji zmiany warunków pracy i płacy na mniej korzystne, zarówno w sytuacji kiedy wszedł w życie układ zbiorowy, przewidujący mniej korzystne postanowienia niż poprzednio obowiązujący, jak i gdy doszło do jego wypowiedzenia lub rozwiązania,
- g) ustalenie, czy wypowiedzenie zmieniające ma zastosowanie do pozaumownych stosunków pracy oraz czy w przypadku przepisów szczególnych, przewidujących możliwość jednostronnej zmiany treści stosunku pracy pracownika będzie możliwe zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego,

- h) określenie roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z bezprawnym lub nieuzasadnionym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy pracownika,
- i) sformułowanie postulatów *de lege lata* i *de lege ferenda*.

Instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy wykształciła się w polskim prawie pracy już w okresie międzywojennym, na gruncie przepisu dotyczącego zmiany poprzez wypowiedzenie umowy zawartej z robotnikiem (przepis ten stosowano analogicznie do pracowników umysłowych). Możliwość zmiany umowy o pracę przewidywał art. 11 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników⁸, który stanowił, że „umowa o pracę między robotnikiem a pracodawcą, zawarta na czas nieokreślony, może być rozwiązana lub zmieniona przez każdą ze stron przez wypowiedzenie, dokonane co najmniej na dwa tygodnie naprzód”. W praktyce stosowano więc instytucję wypowiedzenia zmieniającego, opartą na wręcz znikomych źródłach prawa pracy. Nie istniał odrębny od wypowiedzenia stosunku pracy, szczególny instrument prawny, przeznaczony do bezpośredniej zmiany elementów stosunku pracy. Próby stworzenia instytucji wypowiedzenia zmieniającego podejmowano w doktrynie, orzecznictwie oraz wyjaśnieniach urzędowych. Głównie z uwagi na przemiany organizacyjne i gospodarcze pracodawców (wtedy zakładów pracy) oraz różne okoliczności zaistniałe po stronie pracownika konieczne było wypracowanie mechanizmu prawnego, umożliwiającego wprowadzenie niezbędnych zmian w treści stosunków pracy, przy uwzględnieniu interesu pracownika oraz pracodawcy⁹.

Rozprawa zostanie poświęcona przede wszystkim analizie regulacji art. 42 § 1 – 3 k.p. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy zyskało swój odrębny status wraz z wejściem w życie Kodeksu pracy. Regulacja kodeksowa jednoznacznie przesądza o samoistnym charakterze instytucji, której skutkiem jest przekształcenie treści stosunku prawnego łączącego pracownika oraz pracodawcę w ramach istniejącego stosunku pracy. Treść art. 42 k.p. nie uległa większym zmianom od chwili wprowadzenia przepisu, jednak problematyka wypowiedzenia warunków pracy i płacy nadal budzi wątpliwości. Wiele kwestii związanych

⁸ Dz.U. 1928 nr 35 poz. 324.

⁹ A. Walas, *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, SP 1968, z. 19, s. 111, 139, 148.

z konstrukcją instytucji wypowiedzenia zmieniającego wymaga dokładniejszego wyjaśnienia, głównie ze względu na konieczność dostosowania instytucji do ciągle zmieniających się warunków życia społecznego. Również w orzecznictwie nie ma jednolitości poglądów, a nacisk należy położyć na problemy, które nie zostały jednoznacznie rozstrzygnięte.

Główny motyw wyboru problematyki rozprawy był uwarunkowany moimi zainteresowaniami badawczymi. Wstępna kwerenda oraz analiza dostępnej w Polsce literatury doprowadziła do wniosku, że materia wypowiedzenia zmieniającego stanowi wciąż niezbadaną w sposób całościowy tematykę. Monograficzne opracowanie pt. „Zmiana treści umownego stosunku pracy” T. Bińczyckiej-Majewskiej pochodzi z 1985 r., natomiast dostępne pozostałe opracowania z tego okresu charakteryzowała znaczna fragmentaryczność oraz ogólnikowość. Wprawdzie w 2015 r. pojawiło się opracowanie M. Wujczyka pt. „Wypowiedzenie warunków pracy i płacy w umownym stosunku pracy”, jednak nie obejmuje wszystkich zagadnień istotnych, m.in. problemu stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy. Co więcej, w 2016 r. miała miejsce nowelizacja Kodeksu pracy, dotycząca rodzajów umów o pracę oraz zasad ich wypowiedzenia, co również wprowadziło zmiany w zakresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Problematyka zmiany treści stosunku pracy jest bardzo rozległa i szczegółowe oraz kompleksowe jej omówienie nie jest możliwe w ramach niniejszego opracowania, stąd też konieczność jej zawężenia. Rozprawa zostanie zatem oparta o kryterium trwałej zmiany treści stosunku pracy: z rozważań zostaną wyłączone zmiany o charakterze czasowym (doraźnym) oraz modyfikacje treści stosunku pracy wynikające ze zmiany przepisów prawa pracy.

Zapotrzebowanie na wyżej wymieniony temat można rozpatrywać z perspektywy zainteresowanych nim środowisk – pracowników, w tym związków zawodowych, pracodawców oraz szeroko pojętego wymiaru sprawiedliwości. Pracownicy oczekują przejrzystych i jednoznacznych reguł postępowania w sytuacji zmiany obowiązujących dotychczas warunków zatrudnienia. Pracodawcy, jako silniejsza strona stosunku pracy, powinni mieć jasne i bezsprzeczne zasady postępowania w sytuacji wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków zatrudnienia. Co się tyczy wymiaru sprawiedliwości

koniecznym wydaje się usystematyzowanie zasad wypowiedzania warunków pracy i płacy, głównie ze względu na bogaty dorobek orzecznicy w tej materii. Jest więc to tematyka ciągle żywa, podlegająca nieustającym dyskusjom.

Udzielenie odpowiedzi na postawione w rozprawie problemy implikuje rodzaje zastosowanych metod badawczych. W celu wyczerpującego omówienia zagadnienia oraz osiągnięcia założonych celów konieczne jest przeprowadzenie analizy wskazanych problemów w oparciu o metodę dogmatyczno – prawną, metodę analityczną oraz metodę empiryczno – prawną. Duże znaczenie będzie miała zwłaszcza metoda dogmatyczno – prawną. W jej wyniku zostanie przeprowadzona szczegółowa analiza tekstu aktów prawnych w celu ustalenia ich rzeczywistej treści w oparciu o metodę semantyczną oraz syntaktyczną aktów normatywnych. Jej przedmiotem będą przede wszystkim akty normatywne o zasięgu krajowym, a w niektórych przypadkach europejskim, regulujące zasady zmiany treści stosunku pracy za pomocą wypowiedzenia zmieniającego. Metoda analityczna zostanie przeprowadzona w wyniku wyczerpującej analizy obowiązujących aktów prawnych, regulujących jednostronną zmianę treści stosunku pracy. Ponadto, podjęta zostanie analiza dostępnej literatury przedmiotu, a w celu dokładniejszego przedstawienia opisywanej problematyki zostaną wykorzystane opracowania historyczne. Dużą rolę odegra również orzecznictwo.

Struktura rozprawy została skonstruowana w ten sposób, że każdy rozdział zawiera uwagi ogólne oraz wnioski. Tego typu zabieg techniczny ma na celu przede wszystkim bieżące dokonywanie podsumowań badanej problematyki oraz podkreślenie kwestii uznanych za najważniejsze dla postawionej we wstępie tezy.

Rozprawa doktorska obejmuje 4 części, co odzwierciedla jej podział na cztery rozdziały. Pierwszy z nich, zatytułowany „Konstrukcja wypowiedzenia warunków pracy i płacy” stanowi element konieczny w toku rozważań nad problematyką wypowiedzenia zmieniającego. Rozdział ten zostanie poświęcony wielu kwestiom podstawowym, celem ułatwienia wyjaśnienia kwestii szczegółowych. W rozdziale tym określono cel wypowiedzenia zmieniającego oraz zakres odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzaniu umów do wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto, przeanalizowano zakres przedmiotowy wypowiedzenia zmieniającego, wyjaśniając pojęcie warunków pracy i płacy oraz

okoliczności obowiązkowego zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W kolejnym rozdziale pt. „Ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy” zostaną zbadane prawne aspekty powszechnej oraz szczególnej ochrony pracowników przed nieuzasadnionym lub bezprawnym wypowiedzeniem dotychczas obowiązujących warunków zatrudnienia. Przeanalizowano katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie zmieniające oraz omówiono tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową. W przypadku ochrony szczególnej, rozważania ograniczyłam do dwóch grup pracowników, co do których obowiązują osobne uregulowania w kwestii wypowiedzenia zmieniającego – pracowników w wieku przedemerytalnym oraz pracowników objętych ustawą o tzw. zwolnieniach grupowych. Ponadto, w rozdziale zawarto również rozważania dotyczące zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji wejścia w życie korzystnych oraz niekorzystnych postanowień układu zbiorowego pracy.

Rozdział trzeci pt. „Regulacja pozakodeksowa” obejmuje zagadnienia związane z możliwością stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych podstaw zatrudnienia, tzn. powołania, mianowania i wyboru. W rozdziale tym spróbuję także ustalić czy w związku z regulacjami dotyczącymi jednostronnej zmiany treści stosunku pracy w pragmatykach pracowniczych zostaje wyłączona możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego.

W końcowym, czwartym rozdziale, zatytułowanym „Roszczenia związane z bezprawnym wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy” omówione zostaną poszczególne roszczenia przysługujące pracownikom w razie niezgodnej z prawem zmiany warunków zatrudnienia przez pracodawcę. Konieczna jest przede wszystkim odpowiedź na pytanie, czy środki ochrony przewidziane dla pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę, mogą być bez wątpliwości odpowiednio stosowane do pracowników, którym pracodawca wypowiedział warunki pracy i płacy. Ważną kwestią w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego będzie stanowić również ustalenie, czy odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego będzie równoznaczne z odmową przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy przez pracownika.

Zakończenie, które stanowi ostatnią część rozprawy, ma na celu weryfikację głównej hipotezy badawczej. W tym miejscu zostanie również ujęta odpowiedź na pytanie badawcze postawione we wstępie pracy. Ponadto, zostaną w nim zebrane i podsumowane efekty rozważań z poszczególnych rozdziałów.

ROZDZIAŁ I

KONSTRUKCJA WYPOWIEDZENIA WARUNKÓW PRACY I PŁACY

1.1. UWAGI OGÓLNE

Umowny stosunek pracy może być nawiązany na podstawie terminowej jak i bezterminowej umowy o pracę. O ile w przypadku umów terminowych znany jest termin końcowy, o tyle w odniesieniu do umów o pracę na czas nieokreślony ich zakończenie nie następuje w z góry oznaczonym czasie, ale na mocy wypowiedzenia, porozumienia stron czy rozwiązania bez wypowiedzenia. Więż prawna łącząca pracodawcę i pracownika może trwać przez długi czas, kiedy to może dojść do zmiany okoliczności, które miały miejsce przy nawiązywaniu stosunku pracy. Pojawia się zatem konieczność zmiany ustalonych pierwotnie składników treści umowy o pracę. Zmiany te mogą być dla pracownika korzystne, ale mogą też kształtować jego sytuację w sposób mniej korzystny. Prawo pracy spełnia funkcję ochronną wobec pracownika, jednak nie gwarantuje mu stałości i niezmienności zatrudnienia. Ustawodawca przewidział zatem instrumenty, na podstawie których możliwa jest zmiana treści stosunku pracy¹⁰.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zwane również wypowiedzeniem zmieniającym, jest jednym z instrumentów zmiany treści stosunku pracy. Jak podkreśla L. Florek, pojęcie wypowiedzenia zmieniającego nie jest jednoznaczne i sprowadza się przede wszystkim do określenia sytuacji, w których potrzebna jest zgoda pracownika na zmianę warunków zatrudnienia oraz tych, w których pracodawca może jednostronnie modyfikować łączący go z pracownikiem stosunek pracy¹¹. Niniejszy rozdział zostanie poświęcony omówieniu elementów konstrukcyjnych wypowiedzenia warunków pracy lub płacy – omówiony zostanie charakter prawny wypowiedzenia zmieniającego oraz jego przedmiot.

¹⁰ M. Latos-Miłkowska [w:] *Meritum. Prawo pracy 2018*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2018, s. 1226.

¹¹ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 304.

1.2. ISTOTA WYPOWIEDZENIA ZMIENIAJĄCEGO

1.2.1. Cel zastosowania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy

Ukształtowanie instytucji wypowiedzenia zmieniającego w Kodeksie pracy podyktowane było występującymi w skali krajowej (jak i globalnej) zmianami warunków społeczno-gospodarczych oraz rozwojem technologicznym i organizacyjnym. Instrument ten od chwili jego wprowadzenia traktowano jako przejaw racjonalnego wykorzystania siły roboczej oraz kwalifikacji pracowników¹². Zmiany w zakresie stosunków społecznych oraz produkcyjnych, do których zaliczamy również stosunki zatrudnienia, prowadzą niewątpliwie do zmian w obrębie warunków pracy lub płacy. Zmiany te są widoczne w działalności pracodawców, a więc koniecznym będzie także modyfikacja praw i obowiązków pracowniczych. Bardzo często zmianie ulegają nie tylko zadania i obowiązki pracowników, ale również ich kwalifikacje. Konieczne jest zatem dokonanie zmian ustalonych w umowie warunków pracy lub płacy¹³.

Rozważania na temat instytucji wypowiedzenia zmieniającego należy rozpocząć od kwestii zasadniczej, a więc odpowiedzi na pytanie o celowość wprowadzenia tego typu rozwiązania do Kodeksu pracy. Artykuł 42 k.p. jest podstawowym przepisem regulującym możliwość dokonania przez pracodawcę zmian warunków zatrudnienia. Głównym celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków zatrudnienia, przy jednoczesnej kontynuacji dotychczasowego stosunku pracy, na nowych warunkach. Instytucję wypowiedzenia warunków pracy i płacy traktuję jako przejaw funkcji ochronnej prawa pracy – pracownik pozostaje w stosunku pracy, pomimo zachodzących zmian, a pracownik nie zostaje pozbawiony swych uprawnień pracowniczych. Nie pozostaje również w stanie niepewności, ponieważ gdyby przyjąć, że do zmiany warunków pracy i płacy może dojść wyłącznie w drodze rozwiązania dotychczasowej umowy o pracę i zawarcia nowej, pomiędzy tymi zdarzeniami może istnieć przerwa, o z góry nie ustalonym czasie trwania. Cel wypowiedzenia zmieniającego jest natomiast inny i jasno zakłada wyłącznie modyfikację istniejącego stosunku pracy. Najistotniejszą kwestię będzie stanowiła treść propozycji nowych warunków pracy lub płacy.

¹² T. Bińczycka-Majewska [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 371.

¹³ J. Szczęsny, *Wypowiedzenie zmieniające*, PiP 1980, nr 4, s. 77.

Konieczne jest przy tym podkreślenie, że skutkiem nieprzyjęcia nowo zaproponowanych warunków będzie rozwiązanie stosunku pracy.

Zmianę charakteryzuje trwałość wywołanej nią sytuacji prawnej. Mimo, że kryterium czasowe jest bezpośrednio związane z pojęciem trwałości, bywa, że nie można jednoznacznie określić czasu trwania zmiany, który jest uzależniony od wielu czynników. Trwałość zmiany określa się biorąc pod uwagę wolę stron w zakresie możliwości jej przeprowadzenia. Trwała zmiana praw i obowiązków stron stosunku pracy może nastąpić w wyniku zmian normatywnych oraz poprzez zgodne oświadczenia woli stron stosunku pracy. Takie rozumienie zmiany pozwala na zdefiniowanie jej jako zdarzenia prawnego, które wywołuje skutki o charakterze normatywnym, polegające na włączeniu nowych praw lub obowiązków lub ograniczeniu, rozszerzeniu lub wyłączeniu dotychczasowych, o trwałym charakterze, mające miejsce po nawiązaniu stosunku pracy. T. Bińczycka-Majewska wskazuje, że wszystkie powyższe cechy muszą wystąpić łącznie, aby można było mówić o zmianie¹⁴. A. Walas za zmianę umowy o pracę uznawał wszelką zmianę określonego w umowie o pracę wynagrodzenia lub zmianę innych składników umowy o pracę, które regulowały warunki pracy. Autor zaakcentował również, że chodzi tu o zakres warunków pracy pracownika, które nie mogą zostać zmienione przez pracodawcę w związku z jego uprawnieniami kierowniczymi oraz obowiązkiem podporządkowania się pracownika w stosunku pracy¹⁵.

Podkreślenia wymaga, że realizacji uprawnień kierowniczych przez pracodawcę, czyli wyznaczania zadań i sposobu wykonywania pracy, nie należy traktować w kategoriach zmiany stosunku pracy. Przejściowe zmiany mogą być wynikiem realizacji uprawnień kierowniczych przez pracodawcę, z czym wiąże się wydawanie poleceń. Polecenia te są zbliżone charakterem do oświadczeń woli, jednak nie należy ich z nimi utożsamiać. Istotą zmiany stanowi kontynuacja więzi prawnej, łączącej strony¹⁶. Zmianę stosunku pracy należy także odróżnić od

¹⁴ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, SP 1977, nr 2, s. 108. Autorka opowiadała się za szerokim rozumieniem zmiany, twierdząc, że przedmiotem zmiany mogą być podstawa prawna, podmioty, a także prawa i obowiązki stron.

¹⁵ A. Walas, *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, SP 1968, z. 19, s. 112-113.

¹⁶ A. Dubowik, *Z problematyki zmian stosunku pracy* [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 64-65.

rozwiązania dotychczasowego i ponownego nawiązania stosunku pracy pomiędzy tym samym pracownikiem i pracodawcą. Konieczne jest w tym przypadku odniesienie się do dorobku doktryny przede wszystkim z okresu przedkodeksowego. Brak regulacji prawnej w tym zakresie spowodował ożywioną dyskusję nad kwestią, czy wypowiedzenie warunków pracy i płacy należy utożsamiać z rozwiązaniem dotychczasowej umowy i nawiązaniem nowej, czy jednak jest to instrument służący wyłącznie przekształceniu istniejącego stosunku pracy. W okresie tym poglądy odnośnie charakteru prawnego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy przeszły znaczącą ewolucję, od zrównania w skutkach z wypowiedzeniem definitywnym do uznania całkowitej odrębności obu konstrukcji¹⁷. Biorąc pod uwagę głosy przedstawicieli doktryny tamtego okresu, należy wymienić trzy różne koncepcje¹⁸.

Pierwsza koncepcja wskazywała, że zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego i zmiana treści stosunku pracy są równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę. Jednym z przedstawicieli tego poglądu był A. Walas, który twierdził, iż wypowiedzeniu może ulec wyłącznie cała umowa o pracę i jest to niemożliwe w odniesieniu do jednego bądź kilku jej składników, przy jednoczesnym utrzymaniu elementów treści stosunku pracy nieobjętych zmianą. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy mogło więc wywołać skutki prawne przy założeniu, że umowa o pracę ulegała wypowiedzeniu w całości. Zdaniem autora nie było możliwe, aby pracodawca, którego zamiarem było obniżenie wynagrodzenia, mógł wypowiedzieć ten element bez „dotknięcia wypowiedzeniem” całego stosunku pracy. Autor uznawał wypowiedzenie zmieniające za rodzaj wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując jednak że są to instytucje odrębne¹⁹. W dalszych rozważaniach A. Walas odniósł się jednak do głównego celu wypowiedzenia zmieniającego, czyli przekształcenia stosunku pracy poprzez zmianę niektórych jego składników, ze wskazaniem, że wypowiedzenie umowy o pracę i połączona z nim oferta dalszego zatrudnienia, uwzględniająca nowy warunek zatrudnienia, stanowiły jedność. Należy zauważyć, że powyższa teoria jest pełna niedomówień, a nawet sprzeczności. Autor opowiadał się za koncepcją

¹⁷ T. Bińczycka-Majewska, *Konstrukcja prawna wypowiedzenia warunków umowy o pracę*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 1977, t. XIX, s. 64.

¹⁸ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 25.

¹⁹ A. Walas, *Prawny charakter wypowiedzenia zmieniającego*, PiZS 1979, nr 2, s.3.

traktowania wypowiedzenia zmieniającego jako rodzaju wypowiedzenia umowy o pracę, przy jednoczesnym wskazaniu, że zamiarem pracodawcy nie jest rozwiązanie umowy.

Drugi pogląd uznawał natomiast wypowiedzenie zmieniające za instrument wyłącznie przekształcający treść dotychczasowego stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające należało więc traktować jako czynność odrębną od wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy. Czynnikiem odróżniającym obie te czynności był zamiar kontynuacji umowy pomimo zmiany danego warunku²⁰. Propozycja zmiany danego elementu treści umowy o pracę traktowano jako ofertę, w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego²¹.

Ostatnia koncepcja wiązała się z postulatem, iż o rozwiązaniu stosunku pracy można mówić tylko w sytuacji, gdy zmiana dotyczy rodzaju pracy. Pogląd ten negował dwa poprzednie, a jego głównym przedstawicielem był Mirosław Gersdorf. Twierdził on, iż wyłącznie istotna zmiana rodzaju pracy skutkuje rozwiązaniem dotychczasowego i nawiązaniem nowego stosunku pracy pomiędzy tym samym pracodawcą i pracownikiem. Zmiana innych niż rodzaj pracy elementów była uznawana przez autora za instrument wyłącznie modyfikujący treść stosunku pracy²².

Odpowiedź na pytanie, czy zmiana treści stosunku pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego prowadzi do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, czy też wyłącznie do jego przekształcenia, miała bardzo duże znaczenie teoretyczne. Obecnie, kwestia ta nie budzi już żadnych wątpliwości. Instytucja wypowiedzenia zmieniającego zapewnia pracownikowi kontynuację stosunku pracy i zapobiega sytuacji, w której zmiana warunków pracy lub płacy wiązałaby się z koniecznością rozwiązania z nim stosunku pracy, a następnie nawiązania stosunku pracy na nowych warunkach²³. Gdyby przyjąć koncepcję pierwszą z powyżej zaprezentowanych, pracownik mógłby pozostać przez pewien czas poza stosunkiem zatrudnienia²⁴. Zarówno doktryna jak i orzecznictwo uznają,

²⁰ Pogląd ten reprezentował przede wszystkim M. Świącicki, *Spółdzielczy stosunek pracy*, Warszawa 1958, s. 69; tenże, *Zawiązanie i trwanie stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 173-184.

²¹ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 208.

²² M. Gersdorf, *Ustanie spółdzielczego stosunku pracy*, Warszawa 1969, s. 150.

²³ Z. Salwa, *Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1979, z. 12, s. 40.

²⁴ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 26.

że głównym celem wypowiedzenia zmieniającego jest przeobrażenie istniejącego stosunku pracy. Celem ewentualnym, w sytuacji odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków, jest natomiast rozwiązanie stosunku pracy. Oznacza to więc, że zastosowanie środka w postaci wypowiedzenia zmieniającego nie może zmierzać bezpośrednio do rozwiązania stosunku pracy. Taki zabieg stanowiłby nadużycie prawa i byłby sprzeczny z jego przeznaczeniem²⁵.

Zdarza się jednak, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy określone jest jako ultimatum pracodawcy, z uwagi na sposób wykorzystania tego instrumentu. Najbardziej jaskrawym przykładem jest zaproponowanie przez pracodawcę skrajnie niekorzystnych warunków, których pracownik nie będzie w stanie przyjąć. W ten sposób zostanie osiągnięty zamierzony skutek, w postaci rozwiązania stosunku pracy, z wykorzystaniem omawianej instytucji. Takie nadużycie ze strony pracodawcy uwidacznia się często w sytuacji, kiedy chce on uniknąć wypłaty pracownikowi odprawy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Proponuje więc pracownikowi tak niekorzystne warunki, że można zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Konieczne będzie zatem każdorazowe ustalenie, która ze stron stosunku pracy przyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli nowo zaproponowane warunki pracy lub płacy będą na tyle niekorzystne, że można zakładać, że pracownik ich nie przyjmie, nabędzie on prawo do odprawy²⁶.

Początkowo, również w orzecznictwie nie było zgodności, co do charakteru prawnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Pierwotnie, Sąd Najwyższy uznał, że wypowiedzenie istotnego składnika umowy o pracę, którym jest płaca, stanowi wypowiedzenie dotychczasowej umowy z równoczesnym złożeniem pracownikowi oferty zatrudnienia go po upływie okresu wypowiedzenia na podstawie innych warunków wynagrodzenia²⁷. Wraz z upływem czasu pojawiły się nowe poglądy na temat wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Zaczęto uważać wypowiedzenie zmieniające za instrument odrębny od wypowiedzenia definitywnego. Za przełomowy uznano wyrok Sądu Najwyższego z 1964 r.²⁸,

²⁵ A. Malanowski, *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy*, Warszawa 1972, s. 190.

²⁶ Szerzej: B. Cudowski, *Przyczyna rozwiązania stosunku pracy a prawo do odprawy pieniężnej* [w:] *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 20-25.

²⁷ Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1954 r., II C 2835/52, LEGALIS nr 666375.

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 1964 r., II PR 658/64, LEGALIS nr 109733.

w którym uznano, że wypowiedzenie zmieniające jest czynnością odrębną od wypowiedzenia, którego celem jest wyłącznie rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Najwyższy zauważył, że nie jest możliwe rozbicie wypowiedzenia warunków pracy i płacy na dwie czynności, tj. na wypowiedzenie dotychczasowej umowy o pracę i na ofertę dalszego zatrudnienia po wygaśnięciu umowy. Pogląd tego rodzaju (z uwagi na brak wyraźnego unormowania i trudności wykładni) nie uwzględniał właściwie istoty i odrębności czynności prawnej zmierzającej do modyfikacji stosunku prawnego. Sąd Najwyższy w kolejnym z wyroków stwierdził, że zmiana warunków pracy lub płacy członka spółdzielni pracy wymaga wypowiedzenia, które dotyczy jedynie niektórych składników treści spółdzielczego stosunku pracy, ale nie powoduje jego ustania. Zmiana następuje wraz z chwilą upływu okresu wypowiedzenia w ramach dotychczasowego, nadal trwającego spółdzielczego stosunku pracy. Nie można uznać tej zmiany za rozwiązanie tego stosunku przez wypowiedzenie. Rozwiązanie bowiem spółdzielczego stosunku pracy w czasie trwania członkostwa jest niedopuszczalne²⁹. Pomimo braku regulacji prawnej, dotyczącej stosowanego w praktyce instrumentu, można stwierdzić, że to właśnie orzecznictwo ukształtowało dzisiejsze rozumienie istoty i funkcji wypowiedzenia zmieniającego.

Kodeks pracy nie wyodrębnia przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym – artykuł 42 k.p. znajduje się w oddziale trzecim, wraz z przepisami o wypowiedzeniu umowy o pracę, a także przepisami chroniącymi przed wypowiedzeniem. Można z tego wyprowadzić wniosek, że zamierzeniem ustawodawcy było uznanie wypowiedzenia zmieniającego za element problematyki dotyczącej rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające jest z całą pewnością ściśle powiązane z wypowiedzeniem definitywnym, zwłaszcza poprzez odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzaniu umów oraz rozwiązanie umowy o pracę w sytuacji odrzucenia przez pracownika propozycji nowych warunków. Należy mieć jednak na uwadze, że wypowiedzeniu zmieniającemu zostały nadane własne cechy szczególne i elementy dodatkowe, które jednoznacznie przesądzają o rozgraniczeniu instytucji wypowiedzenia zmieniającego i wypowiedzenia definitywnego³⁰.

²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 1966 r., I PR 382/66, LEGALIS nr 12764.

³⁰ Z. Salwa, *Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1979, z. 12, s. 39-40.

1.2.2. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy

Wypowiedzenie zmieniające jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, które w odróżnieniu od wypowiedzenia rozwiązującego umowę o pracę, nie wywoła skutków bez wyrażenia przez pracownika zgody na przyjęcie nowych warunków. Z. Salwa uznawał, że w tym przypadku czynność jednostronna zostanie przekształcona w czynność prawną dwustronną, modyfikującą dotychczasowy stosunek pracy. Zdaniem autora, zasada równości stron nie pozwalała na jednostronną zmianę wskazanych warunków, chroniąc pracownika przed taką zmianą³¹. Sądzę jednak, że nie należy traktować wypowiedzenia zmieniającego jako dwustronnej czynności prawnej, ze względu na konieczność wyrażenia zgody przez pracownika na przyjęcie nowych warunków.

W okresie przedkodeksowym dopuszczano możliwość złożenia wypowiedzenia również przez pracownika. A. Walas podkreślał, że zazwyczaj stroną wypowiadającą będzie pracodawca (wypowiedzenie zmieniające dokonane przez pracownika występowało dość rzadko), jednak nie negował prawa pracownika do złożenia wypowiedzenia warunków pracy i płacy³². Złożone przez pracownika wypowiedzenie autor traktował, co do zasady, jako wypowiedzenie definitywne, gdzie pracownik informował o gotowości dalszej pracy na zmienionych warunkach. Ponadto, pracownik zazwyczaj liczył na to, że w razie odmowy pracodawcy będzie on mógł cofnąć swoje oświadczenie woli bez zgody pracodawcy i kontynuować wykonywanie pracy na dotychczasowych zasadach³³. Również w początkowym okresie obowiązywania Kodeksu pracy pojawiły się poglądy dopuszczające złożenie wypowiedzenia warunków pracy i płacy przez pracownika. Z. Salwa popierał swoją tezę twierdzeniem, że do wypowiedzenia zmieniającego należy odpowiednio stosować przepisy o wypowiedzeniu. W związku z tym uznawał, że tak jak ma to miejsce przy wypowiedzeniu definitywnym, oświadczenie woli pracownika wypowiadające dotychczasowe warunki zatrudnienia z ofertą dalszego zatrudnienia na nowych warunkach nie musi być umotywowane ani nie podlega jakiegokolwiek kontroli³⁴. W doktrynie prezentowano również odmienne stanowisko, zgodnie z którym przyjęto, że

³¹ Z. Salwa, *Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1979, z. 12, s. 43.

³² Podobnie J. Szczerski, *Wypowiedzenie umowy o pracę*, PiZS 1977, nr 10, s. 53.

³³ A. Walas, *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, SP 1968, z. 19, s. 124-125.

³⁴ Z. Salwa, *Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1979, z. 12, s. 49-50.

pracownik nie może skorzystać z prawa, o którym mowa w art. 42 k.p., ponieważ przepis ten wyraźnie określa tryb wypowiedzania warunków pracy i płacy przez pracodawcę oraz wskazuje skutki odmowy przyjęcia nowych warunków przez pracownika³⁵. Również w aktualnej literaturze można napotkać pogląd, że każda ze stron stosunku pracy może dokonać zmiany jego treści za pomocą wypowiedzenia zmieniającego³⁶.

Obecnie dominuje jednak pogląd, zgodnie z którym wypowiedzenia zmieniającego może dokonać wyłącznie pracodawca, przedstawiając pracownikowi nowe warunki zatrudnienia, z którymi pracownik może się zgodzić lub je odrzucić. Pracownik nie może więc ani ingerować w propozycję pracodawcy, np. zmieniając niektóre warunki, ani też inicjować zastosowania tego środka. Rolę tą spełnia porozumienie zmieniające. Oświadczenie pracownika jest więc wyłącznie oświadczeniem, w którym pracownik wyraża zgodę na przyjęcie jednostronnie określonych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, dokonanie wypowiedzenia zmieniającego przez pracownika jest niedopuszczalne. Wynika to z reguły, że jednostronnej czynności prawnej można dokonać tylko na podstawie szczególnej kompetencji ustawowej i ze skutkami określonymi ustawą. Przepis zaś art. 42 k.p. mówi wprost, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest dopuszczalne, gdy pracownikowi złożą się stosowną propozycję³⁷.

W pełni należy zaaprobować powyższy pogląd i argumentację przedstawicieli doktryny jak i orzecznictwa. Pracownik i pracodawca nie są bowiem podmiotami równorzędnymi – to pracownik wykonuje pracę podporządkowaną kierownictwu pracodawcy. Oznacza więc to, że obu podmiotom nie będą przysługiwały te same środki prawne. Ponadto, z art. 42 k.p. bezpośrednio wynika, że to właśnie pracodawca jest uprawniony do zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, o czym świadczy zwrot „jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki”. Pracownik nie ma więc możliwości skorzystania z tego instrumentu, a jeżeli chciałby zmiany treści umowy o pracę powinien wystąpić do pracodawcy z ofertą nowych warunków pracy lub płacy.

³⁵ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. 2, Katowice 1978, s. 58.

³⁶ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 267.

³⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 277/11, LEGALIS nr 537785.

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy stanowi zatem jednostronną czynność prawną pracodawcy, której celem jest zmiana warunków zatrudnienia, ustalonych w umowie o pracę. Elementem, który odróżnia wypowiedzenie zmieniające od wypowiedzenia definitywnego jest zamiar strony składającej oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy. W przypadku wypowiedzenia definitywnego zamiarem strony jest rozwiązanie umowy o pracę, natomiast przy wypowiedzeniu zmieniającym zamiar ukierunkowany jest na modyfikację jej warunków. Skutek rozwiązujący umowy o pracę nastąpi wyłącznie jeśli pracownik odrzuci propozycję nowych warunków. Co do zasady, skutek ten nie obejmuje zamiaru pracodawcy³⁸. Już na wstępie można zauważyć, że na czynność prawną w zakresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy składają się dwa oświadczenia, czyli oświadczenie woli pracodawcy oraz zgoda pracownika (lub jej brak). Pracodawca powinien również ujawnić wolę zmiany treści stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu w taki sposób, aby pracownik nie miał wątpliwości co do zamiaru pracodawcy³⁹. Oświadczenie pracodawcy powinno być zatem ukierunkowane na modyfikację treści stosunku pracy⁴⁰.

Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy mają zastosowanie przepisy dotyczące oświadczeń woli, zgodnie z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 61 Kodeksu cywilnego⁴¹, oświadczenie woli jest złożone drugiej osobie z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła ona zapoznać się z jego treścią. W nauce prawa cywilnego dominuje teoria doręczenia, zgodnie z którą uznaje się, że oświadczenie woli zostało złożone innej osobie wraz z chwilą dojścia treści danego oświadczenia do wiadomości osoby. Decydująca jest natomiast już sama możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia⁴². Należy jednak odróżnić jedynie możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia od faktycznego zapoznania się z nim. Chodzi tu więc o możliwość realną i uwzględniającą warunki konkretne, w jakich oświadczenie

³⁸ P. Wąż [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, komentarz do art. 42, n.b. 1, LEGALIS 2018.

³⁹ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 79.

⁴⁰ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 34.

⁴¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny Dz.U. 1964, nr 16, poz. 93, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025; dalej k.c.

⁴² S. Rudnicki, R. Trzaskowski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. J. Gudowski, Warszawa 2014, s. 555.

pracodawcy dochodzi do wiadomości pracownika⁴³. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego, odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu⁴⁴. Z uwagi na fakt, że problematyka oświadczeń woli stanowi szeroką i odrębną tematykę, nie będzie przedmiotem dalszych rozważań⁴⁵.

W doktrynie powszechnie przyjmuje się, iż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy składa się z dwóch elementów⁴⁶. Pierwszy element to wskazanie składników treści stosunku pracy, które pracodawca wypowiada, drugi zaś to propozycja nowych warunków. Propozycja pracodawcy musi w sposób precyzyjny i nie budzący wątpliwości określać elementy treści stosunku pracy, które podlegają zmianie⁴⁷. Oświadczenie woli pracodawcy, określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę i propozycji ich zmiany⁴⁸. Oznacza to, że jeśli nie występują oba elementy, to czynność pracodawcy, który oświadcza pracownikom, że będą inaczej wynagradzani, może być jedynie traktowana jako propozycja zmiany umów o pracę w drodze porozumienia stron. Nie można w tym przypadku jednoznacznie twierdzić, że jeżeli pracownicy nie protestują przeciwko tej propozycji, to znaczy, że ją przyjmują. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, iż

⁴³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, LEGALIS nr 49265.

⁴⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, LEGALIS nr 30449.

⁴⁵ Szerzej: J. Grykiel [w:] *Kodeks cywilny, Tom I. Komentarz art. 1-449¹¹*, red. M. Gutowski, Warszawa 2016, s. 397-408; M. Safjan [w:] *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz art. 1-449¹⁰*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2015, s. 309-314; Z. Radwański [w:] *System Prawa Prywatnego Prawo cywilne – część ogólna*, t. 2, red. Z. Radwański, Warszawa 2008, s. 1-111; S. Rudnicki (akt. R. Trzaskowski) [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna*, red. J. Gudowski, Warszawa 2014, s. 555-567.

⁴⁶ T. Bińczycka-Majewska, niedługo po wejściu w życie Kodeksu Pracy prezentowała stanowisko, że wypowiedzenie zmieniające obejmuje dwa elementy: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz ofertę nowych warunków zatrudnienia. Jak już wcześniej wykazano, w okresie przedkodeksowym dyskutowano szeroko nad istotą wypowiedzenia zmieniającego, przede wszystkim, czy wypowiedzenie zmieniające należy utożsamiać z wypowiedzeniem definitywnym. Stąd też mógł wynikać taki pogląd autorki. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia obejmuje natomiast wyłącznie określone warunki pracy lub płacy, nie zaś całą umowę. T. Bińczycka-Majewska, *Konstrukcja prawna wypowiedzenia warunków umowy o pracę*, „*Studia Prawno-Ekonomiczne*” 1977, t. XIX, s. 75.

⁴⁷ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 80.

⁴⁸ R. Sadlik, *Kiedy wymagane jest wypowiedzenie zmieniające?*, MPP 2006, nr 10, s. 529.

decydujące znaczenie ma zachowanie tego pracownika w niezbyt odległym czasie po otrzymaniu informacji o nowych zasadach wynagradzania⁴⁹.

Najwięcej wątpliwości budzi kwestia możliwości rozdzielenia obu elementów wypowiedzenia zmieniającego. T. Zieliński uznał, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy, bez propozycji nowych warunków jest czynnością prawną niepełną. Oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia bez określenia nowych jest wyrazem chęci ich zmiany przez pracodawcę. Takie oświadczenie byłoby bezskuteczne aż do chwili określenia nowych warunków zatrudnienia. Autor zastanawiał się również, czy pracodawca może złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków, a w późniejszym czasie przedstawić pracownikowi propozycję nowych warunków pracy lub płacy, w oddzielnym oświadczeniu. Zdaniem T. Zielińskiego, oświadczenia te nie musiały być złożone jednocześnie⁵⁰. T. Bińczycka-Majewska twierdzi natomiast, że o wypowiedzeniu zmieniającym można mówić tylko w sytuacji, gdy oświadczenie pracodawcy zawiera wypowiedzenie dotychczasowych oraz propozycję nowych warunków pracy lub płacy. Jeżeli natomiast oświadczenie nie zawiera propozycji nowych warunków, taką czynność należy traktować nie jako czynność prawną niepełną, ale jako czynność nieistniejącą. Obowiązkiem pracodawcy jest złożenie pracownikowi propozycji nowych warunków zatrudnienia i do chwili podjęcia działań przewidzianych przez prawo, takie oświadczenie nie będzie traktowane jako oświadczenie woli⁵¹.

Obecnie uznaje się, że aby wypowiedzenie zmieniające było skuteczne, konieczne jest dokonanie wypowiedzenia dotychczasowych oraz zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia, w tym samym czasie⁵². Uzasadnieniem tego twierdzenia jest literalne brzmienie art. 42 § 2 k.p., który uznaje wypowiedzenie zmieniające za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. *A contrario*, należy więc uważać wypowiedzenie zmieniające za niedokonane, jeśli pracownikowi nie zaproponowano na piśmie nowych

⁴⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1997 r., I PKN 51/96, LEGALIS nr 30555.

⁵⁰ T. Zieliński, *Wypowiedzenie warunków umowy o pracę według kodeksu pracy*, NP 1975, nr 5, s. 643.

⁵¹ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 82.

⁵² L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 223; J. Strusińska-Żukowska, *Wypowiedzenie i porozumienie zmieniające*, „Prawo Pracy” 1998, nr 7, s. 11.

warunków⁵³. Za prawidłową praktykę uznaje się umieszczenie zarówno wypowiedzenia dotychczasowych warunków jak i propozycji nowych w jednym piśmie. Pracodawca składa więc dwa oświadczenia woli w ramach wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Celem pierwszego z nich jest wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia, podczas gdy drugie oświadczenie stanowi ofertę nowych warunków zatrudnienia⁵⁴. Wyłącznie wypowiedzenie dotychczas obowiązujących warunków pracy lub płacy nie wywiera skutków prawnych, natomiast samą propozycję nowych warunków należy traktować jako ofertę zawarcia porozumienia zmieniającego⁵⁵.

Nie istnieje jednak przepis, który nakazywałby zawarcie tych dwóch oświadczeń w jednym piśmie. W związku z tym uznaje się za możliwe zawarcie obu oświadczeń w dwóch oddzielnych pismach skierowanych do pracownika⁵⁶. Trzeba się również zgodzić ze stanowiskiem T. Zielińskiego, który podkreśla, że oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia bez podania nowych należy uznawać za niepełne i będzie stanowiło wyłącznie wyraz woli zmiany treści stosunku pracy. Takie oświadczenie będzie bezskuteczne do momentu określenia nowych warunków. Dopiero od tej chwili wypowiedzenie zmieniające będzie dokonane, a więc od tego dnia będzie biegł okres wypowiedzenia⁵⁷. Aby jednak można było je traktować jako jedną czynność prawną, należy mieć na uwadze, aby czas pomiędzy doręczeniem obu tych pism pracownikowi nie był zbyt długi oraz aby treść oświadczenia o zmianie warunków zatrudnienia nawiązywała treścią do wcześniej doręzonego oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczas obowiązujących warunków. Określenie „nie zbyt długi czas” pomiędzy doręczeniem obu oświadczeń należy uznać za wysoce nieprecyzyjne.

W mojej ocenie, powyższe nie budzi wątpliwości, o czym świadczy specyfika wypowiedzenia zmieniającego, jako instrumentu służącego zmianie dotychczasowych warunków zatrudnienia. Pracodawca powinien mieć na uwadze cel

⁵³ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 249.

⁵⁴ P. Wąż [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, komentarz do art. 42, n.b. 37, LEGALIS 2018.

⁵⁵ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 191.

⁵⁶ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 41.

⁵⁷ T. Zieliński, *Wypowiedzenie warunków umowy o pracę według kodeksu pracy*, NP 1975, nr 5, s. 643.

wypowiedzenia zmieniającego, którym jest zmiana dotychczasowych warunków pracy lub płacy. Jeżeli więc decyduje się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, a nie definitywnego, to powinien mieć świadomość, które warunki ulegną zmianie i jakie będą nowo zaproponowane warunki. Natomiast jeżeli pracodawca nie ma takiej wiedzy, to wypowiedzenie zmieniające nie wypełni swego podstawowego celu. Uważam więc, że możliwość rozdzielenia obu oświadczeń powinna się odnosić do dwóch oddzielnych dokumentów, a nie zaś do możliwości rozdzielenia ich w czasie. Konieczne jest więc odniesienie się zarówno do poprzednio obowiązujących warunków pracy i płacy, jak i określenie nowych. Będzie to miało zasadnicze znaczenie zwłaszcza przy ocenie zasadności dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto, przyjęcie założenia, że propozycja nowych warunków mogłaby zostać przedstawiona po upływie pewnego czasu, czy to kilku dni, tygodnia, czy miesiąca, wprowadzałoby pewien rodzaj „zawieszenia” sytuacji pracownika, nie wspominając już o problemach praktycznych, m.in. w procesie konsultacji wypowiedzenia zmieniającego z zakładowymi organizacjami związkowymi. W związku z powyższym, skłaniam się więc ku przyjęciu, że pracodawca powinien zawrzeć oba oświadczenia w jednym dokumencie.

Należy również podkreślić, że propozycja zawierająca nowe warunki zatrudnienia powinna być maksymalnie skonkretyzowana. Konieczne jest wyraźne wskazanie składników umowy o pracę, które mają ulec zmianie. Co ważne, wypowiedzenia jednego składnika nie należy traktować rozszerzająco, a co za tym idzie, nie można zmienić innego składnika umowy, nawet ściśle związanego ze wskazanym w wypowiedzeniu⁵⁸. Zaproponowanie pracownikowi w wypowiedzeniu zmieniającym pracy na stanowisku "specjalisty", bez bliższego jego określenia, nie spełnia wymagań przewidzianych w art. 42 § 2 k.p., chyba że z okoliczności sprawy wynika jednoznacznie, że ma to być praca w dziale przejmującym zadania i kompetencje działu likwidowanego, w którym pracownik był dotychczas zatrudniony⁵⁹.

⁵⁸ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 190.

⁵⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 309/98, LEGALIS nr 44392.

1.2.3. Odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę

Zgodnie z art. 42 k.p. do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy lub płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przepis ten jednoznacznie przesądza o odrębności wypowiedzenia zmieniającego od wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy. Ponadto, nie miałyby on uzasadnienia przy założeniu, że wypowiedzenie zmieniające i wypowiedzenie umowy o pracę stanowią tożsame instrumenty. Przy takim rozumowaniu przepisy dotyczące wypowiediania umów należałoby bowiem stosować wprost⁶⁰.

Na początku rozważań konieczne jest ustalenie zakresu „odpowiedniego stosowania”. Odpowiednie stosowanie oznacza „stosowanie odpowiadające celowi, przeznaczeniu przepisu, spełniające wymagane warunki”⁶¹. Niejednokrotnie będzie to oznaczało dokonanie zmiany w normie prawnej, tak by odpowiadała ona specyfice stosunku prawnego, do którego ma być zastosowana⁶². J. Nowacki wyróżniał trzy sytuacje, w których dochodzi do odpowiedniego stosowania przepisów. Pierwszą grupę stanowią sytuacje, w których przepisy, do których się odnosimy, należy stosować bez żadnych zmian. Kolejna możliwość to stosowanie przepisów z pewnymi zmianami. Ostatnia grupa zawiera sytuacje, w których przepisy, które mają być stosowane odpowiednio nie znajdują w ogóle zastosowania, ze względu na bezprzedmiotowość lub całkowitą sprzeczność z przepisami dotyczącymi danego stosunku lub instytucji⁶³.

Biorąc pod uwagę przepisy dotyczące zarówno wypowiedzenia zmieniającego, jak i wypowiedzenia definitywnego, które to mają być odpowiednio stosowane, należy stosować je „najzwyczajniej”, z zastrzeżeniem, że nie będą miały zastosowania regulacje, które ze względu na treść postanowień będą bezprzedmiotowe lub niezgodne z przepisami normującymi instytucję wypowiedzenia zmieniającego, lub też zostaną one zmodyfikowane⁶⁴. Odpowiednie stosowanie oznaczałoby więc stosowanie danego przepisu wprost, a więc bez

⁶⁰ T. Zieliński, *Wypowiedzenie warunków umowy o pracę według kodeksu pracy*, NP 1975, nr 5, s. 641.

⁶¹ B. Bury, *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów księgi III Kodeksu cywilnego*, MPP 2007, nr 5, s. 232.

⁶² W. Masewicz [w]: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 836.

⁶³ J. Nowacki, „Odpowiednie” stosowanie przepisów prawa, PiP 1964, z. 3, s. 370-371.

⁶⁴ Tamże, s. 372.

możliwości modyfikacji danej normy prawnej⁶⁵. Sądzę jednak, że w sytuacji odpowiedniego stosowania norm prawnych zwłaszcza w ramach tej samej gałęzi prawa, uzasadnione będzie odpowiednie ich stosowanie, z możliwością ewentualnej modyfikacji, tak aby instytucja, do której odpowiednio stosujemy przepisy nie uległa nadmiernym przekształceniom. Celem wypowiedzenia zmieniającego jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, natomiast wyłącznie celem ewentualnym będzie rozwiązanie stosunku pracy⁶⁶. Skoro więc w sprawach nieunormowanych do wypowiedzenia zmieniającego mają zastosowanie przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę, oznacza to, że należy odpowiednio stosować przepisy dotyczące przede wszystkim formy czynności prawnej, okresów i terminów wypowiedzenia, a także współdziałania z zakładową organizacją związkową i uzasadnienia wypowiedzenia⁶⁷.

Przy omawianiu problematyki wypowiedzenia zmieniającego niezwykle ważną kwestię będzie stanowiła odpowiedź na pytanie, czy możliwe jest wypowiedzenie warunków pracy lub płacy każdego rodzaju umowy o pracę. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest dopuszczalne w przypadkach, dla których przepisy prawa pracy przewidują możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W obecnym stanie prawnym będzie to więc możliwe w odniesieniu do wszystkich umów terminowych i na czas nieokreślony⁶⁸, z wyłączeniem spółdzielczej umowy o pracę. Na podstawie art. 184 ustawy Prawo spółdzielcze⁶⁹, wypowiedzenie członkowi spółdzielni warunków pracy lub płacy jest dopuszczalne:

- 1) gdy jest uzasadnione potrzebami gospodarczymi lub organizacyjnymi spółdzielni, a w szczególności wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania, likwidacją działu pracy, w którym członek jest

⁶⁵ A. Wypych-Żywicka, *Jeszcze o zasadach prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p.*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, red. B. M. Ćwiertniak, t. 2: Sosnowiec 2013, s. 52; T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 101.

⁶⁶ K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy, t. 1: Komentarz LEX. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2014, s. 217.

⁶⁷ Temat powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem zostanie szerzej rozwinięty w rozdziale II niniejszej rozprawy.

⁶⁸ Do 22.02.2016 r. umowy na czas określony mogły zostać wypowiedziane jedynie w sytuacji, gdy umowa przewidywała taką możliwość oraz została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy. Jeśli nie zostały spełnione te przesłanki, nie można było wypowiedzieć umowy o pracę na czas określony. Również umowa na czas wykonania określonej pracy nie podlegała wypowiedzeniu.

⁶⁹ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1285 z późn. zm.; dalej pr.sp.

zatrudniony, likwidacją zajmowanego przez niego stanowiska pracy albo koniecznością zatrudnienia na danym stanowisku osoby o wyższych lub specjalnych kwalifikacjach;

- 2) w razie utraty przez członka zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim albo niezawinionej przez niego utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Ponadto, zaproponowane członkowi nowe warunki pracy lub płacy powinny odpowiadać jego kwalifikacjom i możliwościom gospodarczym spółdzielni. Oznacza to, że w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, w przypadku zmiany warunków pracy lub płacy, zastosowanie będzie miał powyższy przepis szczególnie. Możliwość zmiany treści spółdzielczego stosunku pracy za pomocą wypowiedzenia zmieniającego ograniczono do dwóch przesłanek, co wiąże się ze specyfiką spółdzielczego stosunku pracy, gdzie umowa o pracę pozostaje w ścisłym związku ze stosunkiem członkostwa w spółdzielni (art. 182 pr.sp.). Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawy wypowiedzenia zmieniającego nie powinny być interpretowane rozszerzająco, a użycie w przepisie art. 184 § 1 pkt 1 zwrotu „w szczególności” nie uprawnia do wykładni, która obejmowałaby jeszcze inne sytuacje. Inne sytuacje mogą być brane pod uwagę tylko wtedy, gdy mieszczą się w szerszych pojęciach uzasadnionych potrzeb gospodarczych lub organizacyjnych spółdzielni. Dopuszczalne będzie zatem wypowiedzenie członkowi spółdzielni warunków pracy i płacy tylko uzasadnionymi potrzebami gospodarczymi lub organizacyjnymi spółdzielni⁷⁰. Z przytoczonego unormowania wynika zatem, że wypowiedzenie pracownikowi, będącemu członkiem spółdzielni, warunków pracy lub płacy może nastąpić z ustawowo określonych konkretnych przyczyn bądź z przyczyn mieszczących się w pojęciu „potrzeby gospodarcze i organizacyjne spółdzielni”. Na tym między innymi polega ochrona trwałości stosunku pracy członka spółdzielni związanego ze spółdzielnią spółdzielczą umową o pracę⁷¹.

Z uwagi na obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy spółdzielni i członka spółdzielni, nie może on bezpodstawnie odmówić przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy. Taką odmowę można potraktować jako ciężkie

⁷⁰ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2007 r., II PK 75/07, LEGALIS nr 179177.

⁷¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., I PK 455/02, LEGALIS nr 212659.

naruszenie praw i obowiązków wynikających z członkostwa, co może z kolei stanowić podstawę do wykluczenia członka ze spółdzielni⁷². Niewątpliwie, można zatem zauważyć, że zmiana warunków zatrudnienia w tym przypadku ulega daleko idącym ograniczeniom, w porównaniu do zasad wynikających z art. 42 k.p. Przepisy Kodeksu pracy będą miały zastosowanie wyłącznie w zakresie nieunormowanym ustawą prawo spółdzielcze⁷³.

W tym miejscu należy również zauważyć, że obecnie Kodeks pracy nie wyszczególnia umowy o pracę na zastępstwo, jako odrębnego rodzaju umowy na czas określony. Umowa tu funkcjonuje jednak nadal w obrocie prawnym, jako rodzaj umowy terminowej. Umowa taka jest zawierana z pracownikiem, jeżeli zachodzi potrzeba zastępstwa pracownika w razie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Umowa z pracownikiem zastępującym obejmuje zatem czas nieobecności pracownika zastępowanego⁷⁴. W umowie należy ponadto wyraźnie wskazać, że jest ona zawierana na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika oraz wskazać czas nieobecności oraz imię i nazwisko pracownika nieobecnego⁷⁵. Umowa na zastępstwo, zgodnie z jej przeznaczeniem, ulegnie rozwiązaniu z chwilą powrotu zastępowanego pracownika do pracy.

Umowa o pracę na zastępstwo powinna określać ten sam rodzaj wykonywanej pracy lub stanowisko, jakie zajmował pracownik zastępowany⁷⁶. Jak podkreśla Z. Kubot, umowa ta nie powinna jednak obejmować pracy dwurodzajowej i wielorodzajowej, jeżeli pracownik zastępowany świadczy pracę jednego rodzaju⁷⁷. Nie ma jednak przeszkód, aby umowa o pracę na zastępstwo określała inny wymiar czasu pracy czy inną wysokość wynagrodzenia⁷⁸. Co do zasady, zakres obowiązków pracownika zastępowanego i zastępującego będzie więc taki sam. Należałoby się zatem zastanowić, czy pracownikowi

⁷² A. Raszeja, *Wypowiedzenie zmieniające warunki spółdzielczej umowy o pracę*, PiZS 1996, nr 5, s. 75.

⁷³ Artykuł 199 ustawy Prawo spółdzielcze stanowi, że w sprawach nieuregulowanych przepisami art. 182-198 do spółdzielczej umowy o pracę stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, z wyjątkiem przepisów Kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę na okres próbny.

⁷⁴ Z. Kubot, *Umowa o pracę na zastępstwo*, PiZS 2003, nr 2, s.18.

⁷⁵ G. Klimaszewski, *Zmiany w kodeksie pracy – stosunek pracy*, „Buchalter” 2002, nr 39, s. 21.

⁷⁶ E. Wichrowska-Janikowska, *Umowa na czas określony zawierana w celu zastępstwa nieobecnego pracownika*, PiZS 2008, nr 8, s. 32.

⁷⁷ Z. Kubot, *Umowy o świadczenie pracy różnego rodzaju*, PiP 1999, z. 10, s. 54-61.

⁷⁸ Z. Kubot, *Umowa o pracę na zastępstwo*, PiZS 2003, nr 2, s.19; E. Wichrowska-Janikowska, *Umowa na czas określony zawierana w celu zastępstwa nieobecnego pracownika*, PiZS 2008, nr 8, s. 32.

zastępowanemu można w ogóle powierzyć wykonywanie innej pracy. Zgodnie z art. 42 § 4 k.p., „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”. Jak podkreśla K. Pietruszyńska, chociaż nie wyłączone stosowania art. 42 § 4 k.p. w odniesieniu do umów o pracę na zastępstwo, to w praktyce należałoby wykluczyć taką możliwość, z uwagi na cel umowy na zastępstwo. Skoro pracownik został zatrudniony do wykonywania pracy konkretnego pracownika, to skierowanie go do innego rodzaju pracy niż określona w umowie, prowadziłoby do wniosku, że dalsze jego zatrudnianie na tej podstawie jest nieuzasadnione. W tym przypadku należałoby nawiązać nową umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony⁷⁹.

Taki stan rzeczy skłania do wniosku, iż wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w przypadku pracownika zastępującego jest możliwe⁸⁰, w odniesieniu do składników treści umowy o pracę, które mogą zostać ustalone odmiennie, niż ma to miejsce w przypadku pracownika zastępowanego. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie może natomiast obejmować rodzaju pracy⁸¹, zatem i w przypadku umowy na zastępstwo nie będzie możliwa jej modyfikacja w tym zakresie.

Wśród przepisów, które należy stosować odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, wymienia się również art. 30 § 3 k.p., który przewiduje formę pisemną wypowiedzenia. Obowiązek wprowadzenia zasady pisemności wypowiedzenia związany był w koniecznością ochrony pracownika przed stanem niepewności i miał ułatwiać postępowanie w sprawach spornych⁸². Należy jednak zaznaczyć, że już w art. 42 § 2 k.p. zawarto obowiązek przedstawienia pracownikowi nowych warunków w formie pisemnej. Oznacza to, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy powinno być sporządzone na dokumencie z własnoręcznym podpisem. Gwarancyjna funkcja prawa pracy (ochrona interesów pracownika jako „słabszej ekonomicznie” strony stosunku

⁷⁹ K. Pietruszyńska, *Umowa na zastępstwo*, PiZS 2015, nr 7, s. 43.

⁸⁰ T. Bińczycka-Majewska [w:] *System Prawa Pracy*, red. K. Baran, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 376.

⁸¹ Odmiennie: T. Bińczycka-Majewska [w:] *System Prawa Pracy*, red. K. Baran, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 375.

⁸² A. Rycak [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 159-160.

pracy) wskazuje na potrzebę uznania, że wyrażony w art. 30 § 3 k.p. obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę "na piśmie" oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 k.c.⁸³. Forma pisemna będzie również zachowana, gdy zgodnie z art. 78 § 2 k.c., oświadczenie o wypowiedzeniu będzie złożone w postaci elektronicznej, opatrzonej bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu⁸⁴. Wypowiedzenie zmieniające dostarczone drogą elektroniczną (lub za pomocą innych środków, służących porozumiewaniu się na odległość) bez opatrzenia bezpiecznym podpisem elektronicznym będzie skuteczne, jednak nie będzie wolne od wad prawnych. Podkreślenia wymaga jednak to, iż w sytuacji niezachowania formy pisemnej, oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu będzie skuteczne. Mowa tu m.in. o ustnym wypowiedzeniu zmieniającym, a także złożonym poprzez czynności konkludentne, czyli takie, które w dostatecznie wyraźny sposób wyrażą wolę wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia⁸⁵. Ową skuteczność potwierdził Sąd Najwyższy, uznając, że, mimo że wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy w formie ustnej stanowi naruszenie prawa, to doprowadzi do jego ustania we wskazanym terminie, natomiast pracownik może w tej sytuacji odwołać się do sądu⁸⁶.

Jak zauważył Sąd Najwyższy, na gruncie art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie prawodawcy, które ujawnia taką wolę w sposób dostateczny, w tym również przez jej ujawnienie w postaci elektronicznej. Problem stanowi jednak skuteczność doręczonego pocztą elektroniczną (e-mailem) oraz tradycyjną przesyłką pocztową oświadczenia woli pracodawcy, które powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). Zgodnie z art. 78 § 2 k.c. tylko oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej, które zostaje opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy kwalifikowanego certyfikatu, jest równoważne formie pisemnej. Z tego unormowania *a contrario* wynika, że inne sposoby doręczania oświadczenia woli w drodze elektronicznej nie skutkują zachowaniem wymaganej formy pisemnej. Natomiast, jeśli oświadczenie

⁸³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2009 r., I PK 58/09, LEGALIS nr 226263.

⁸⁴ Warunku tego nie spełni przesłanie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy za pomocą poczty elektronicznej, faksem oraz wiadomością tekstową.

⁸⁵ R. Sadlik, *Wymogi formalne wypowiedzenia zmieniającego*, MPP 2013, nr 10, s. 524.

⁸⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 55/10, LEGALIS nr 271804.

woli pracodawcy zostało sporządzone na piśmie, a następnie w identycznej treści zostało doręczone zarówno w postaci elektronicznej (pocztą mailową), jak i tradycyjną przesyłką pocztową, to takie podwójne doręczenie tego samego oświadczenia woli nie narusza ani art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., ani art. 30 § 3 k.p., jeżeli zostało sporządzone i dotarło do pracownika na piśmie. Byłoby nadmiernym i niezrozumiałym formalizmem uznanie za niezgodne z art. 30 § 3 k.p. identycznego oświadczenia woli pracodawcy sporządzonego na piśmie tylko z tego powodu, że zostało ono doręczone zarówno w postaci elektronicznej, jak i tradycyjną przesyłką pocztową, zwłaszcza w obowiązującym u pozwanego systemie przesyłania wiadomości służbowych pocztą elektroniczną, w którym mają udział wszyscy zatrudnieni pracownicy⁸⁷. Nie ulega wątpliwości, że regulacje odnoszące się do zasady pisemności oświadczeń pracodawcy mają na celu ochronę pracowników. Obecnie, należałoby się przychylić do postulatów odnośnie złagodzenia rygorów pisemności oświadczeń pracodawcy w sprawie wypowiedzenia, zarówno definitywnego, jak i warunków pracy lub płacy. Należy mieć na uwadze, że postęp technologiczny i upowszechnienie elektronicznych środków porozumiewania się na odległość, stanowią już nieodłączny element relacji pracownik – pracodawca⁸⁸. W mojej ocenie w niedalekiej przyszłości, konieczne będą zmiany w tym zakresie, oczywiście przy uwzględnieniu ochronnej funkcji prawa pracy⁸⁹.

W odniesieniu do konieczności zachowania formy pisemnej wypowiedzenia zmieniającego należy wskazać jeszcze jeden aspekt, a mianowicie złożoność wypowiedzenia. Jak już wcześniej wskazano, wypowiedzenie warunków pracy lub płacy składa się z dwóch oświadczeń, czyli wypowiedzenia dotychczasowych warunków oraz propozycji nowych. W tym miejscu pojawia się wątpliwość, z jakich przepisów wynika wymóg zachowania formy pisemnej poszczególnych oświadczeń. T. Zieliński twierdził, że oba oświadczenia pracodawcy powinny zostać złożone na piśmie. O ile forma pisemna wypowiedzenia dotychczasowych warunków wynika z art. 30 § 3 k.p., w związku z odesłaniem zawartym w art. 42 § 1 k.p., forma pisemna propozycji nowych warunków zatrudnienia wynika wprost

⁸⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06, LEGALIS nr 96602.

⁸⁸ T. Wrocławska, *Wypowiedzenie umowy o pracę drogą elektroniczną i pocztową*, II PK 178/06, *glosa*, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 19, s. 1067.

⁸⁹ Szerzej: M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.

z art. 42 § 2 k.p.⁹⁰. T. Bińczycka-Majewska natomiast twierdziła, że obowiązek zachowania formy pisemnej obu oświadczeń wynika z art. 42 § 2 k.p., bez konieczności odwoływania się do przepisów o wypowiedzaniu umów⁹¹. Z uwagi na rozdzielenie dwóch oświadczeń, składających się na wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, nie należy traktować ich zbiorczo, zwłaszcza w kwestii ich formy. Artykuł 42 § 2 k.p. jasno wskazuje na formę pisemną propozycji nowych warunków, nie odnosząc się natomiast do formy oświadczenia o wypowiedzeniu. Z tego też względu nie można z tego przepisu wywnioskować obowiązku pisemności oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków i należy, zgodnie z art. 42 § 1 k.p., posłużyć się przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę. Skoro więc przepisy Kodeksu pracy przewidują formę pisemną dla wypowiedzenia, niezachowanie tej formy jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

1.2.4. Tryb wypowiedzenia warunków pracy i płacy

Pracownik, w wyniku złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, ma do wyboru dwie opcje – może przyjąć nowo zaproponowane warunki lub też je odrzucić. Z przepisu art. 42 § 3 k.p. wynika, że pracownik może złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków albo może nie złożyć takiego oświadczenia, co oznacza, że Kodeks pracy nie zawiera nakazu przyjęcia propozycji nowych warunków zatrudnienia. Każde zachowanie pracownika prowadzi do określonych w ustawie następstw prawnych⁹².

Pracownik może wyrazić zgodę na zaproponowane mu przez pracodawcę nowe warunki. T. Bińczycka-Majewska uznaje zgodę za czynność faktyczną mającą znaczenie prawne, nie zaś za oświadczenie woli. Argumentacja autorki opiera się na założeniu, że pracownik wyrażając zgodę na nowe warunki pracy lub płacy nie ma na celu przyjęcia nowych, co do zasady gorszych warunków zatrudnienia, ale swoim zachowaniem zapobiega rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Jeżeli więc

⁹⁰ T. Zieliński, *Wypowiedzenie warunków umowy o pracę według kodeksu pracy*, NP 1975, nr 5, s. 647.

⁹¹ Koncepcja ta wynikała z przyjęcia przez autorkę założenia, że wypowiedzenie dotychczasowych oraz propozycja nowych warunków muszą nastąpić jednocześnie; T. Bińczycka-Majewska, *Forma, okres i termin wypowiedzenia warunków pracy i płacy*, PiZS 1982, nr 3, s. 28.

⁹² T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 84.

zgoda nie jest uznawana za oświadczenie woli, to pracownik nie jest związany swoją decyzją i może ją zmienić. Zdaniem autorki pracownik mógł złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków, nawet jeśli uprzednio się na nie zgodził⁹³. Wydaje się jednak, że takie rozwiązanie wiązałoby się ze stanem niepewności pracodawcy. W stosunkach pracownik – pracodawca nie można brać pod uwagę wyłącznie interesów pracownika. Pracodawca musiałby mieć na uwadze, że nawet jeśli pracownik przyjął nowe warunki, to ostatecznie może zmienić zdanie, oczywiście przy zachowaniu wymogów formalnych, czyli złożenia oświadczenia w wymaganym czasie. W mojej ocenie z art. 42 § 3 k.p. nie wynika, że pracownikowi przysługuje takie uprawnienie. W tym miejscu zgodzę się z M. Wujczykiem, który skłania się ku uznaniu zgody pracownika na nowe warunki za oświadczenie woli⁹⁴. W związku z takim założeniem do zgody pracownika będą miały zastosowanie przepisy dotyczące oświadczeń woli. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c., odwołanie oświadczenia woli będzie skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej⁹⁵.

Zgoda pracownika na przyjęcie nowo zaproponowanych warunków nie skutkuje przekształceniem wypowiedzenia zmieniającego w porozumienie zmieniające. Zgoda, o której mowa, jest wyłącznie oświadczeniem woli pracownika, w którym przyjmuje on wprowadzenie nowych warunków pracy lub płacy w wyniku złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. W związku z tym nie można zgodzić się z postulatem Z. Salwy, który twierdził, że zgoda pracownika przekształca czynność jednostronną pracodawcy w czynność dwustronną, która doprowadza do zmiany warunków zatrudnienia⁹⁶. Nie oznacza to jednak, że strony stosunku pracy wyrażą wolę zawarcia porozumienia zmieniającego już po złożeniu przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego.

Pracownik może również nie wyrazić zdania co do nowo zaproponowanych warunków. Bierność pracownika, trwająca przynajmniej do połowy okresu

⁹³ Tamże, s. 84.

⁹⁴ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 47.

⁹⁵ Warto zwrócić uwagę na fakt, iż w orzecznictwie dopuszcza się także możliwość odwołania oświadczenia woli również po upływie właściwego terminu do odwołania, jeżeli adresat oświadczenia o odwołaniu wyrazi na to zgodę. Porównaj: wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lipca 2015 r., I ACa 510/15, LEGALIS nr 1360830; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04, LEGALIS nr 72294; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r., III PZP 62/86, LEGALIS nr 25551.

⁹⁶ Z. Salwa, *Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1979, z. 12, s. 43.

wypowiedzenia, będzie w tym przypadku traktowana jako wyrażenie zgody. Artykuł 42 § 3 k.p. jasno stanowi, iż „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”. Ponownie, tak jak w przypadku wyraźnej zgody pracownika, T. Bińczycka-Majewska podkreśla brak podstaw do uznania, że milczenie pracownika należy potraktować jako oświadczenie woli⁹⁷. Sądzę jednak, że bierność pracownika należy uznać za oświadczenie woli, w którym wyraża on zgodę na przyjęcie nowych warunków zatrudnienia. Takie założenie może być poparte zwłaszcza koniecznością pouczenia pracownika o braku złożenia sprzeciwu odnośnie zmiany warunków pracy lub płacy. Pracownik ma zatem świadomość, co do tego, jak zostanie potraktowany jego brak wypowiedzi⁹⁸. Nie można więc wykluczyć, że swoim zachowaniem pracownik wyraża wolę doprowadzenia do zmiany warunków zatrudnienia. Jeżeli więc wyrazi on zgodę na nowe warunki, to wraz z upływem okresu wypowiedzenia nastąpi zmiana warunków pracy lub płacy objętych wypowiedzeniem zmieniającym. Umowa o pracę nie ulegnie rozwiązaniu i w dalszym ciągu będzie stanowić podstawę łączącego pracodawcę i pracownika dotychczasowego stosunku pracy⁹⁹.

Oprócz wyraźnej oraz milczącej zgody pracownika na proponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia, pracownik może złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia tych warunków. Kodeks pracy określa odpowiedni termin, po którym wygasa prawo pracownika do złożenia oświadczenia o odmowie. Pracownik może to uczynić, zgodnie z art. 42 § 3 k.p., do połowy okresu wypowiedzenia. Jeżeli natomiast nie został pouczony przez pracodawcę o skutkach niezłożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków w tym czasie, ma na to czas do końca okresu wypowiedzenia. Zasadniczą kwestię będzie więc stanowiło w tym przypadku oznaczenie połowy okresu wypowiedzenia, ponieważ Kodeks pracy nie ustanawia zasad szczególnych, co do określenia połowy okresu wypowiedzenia.

⁹⁷ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 85.

⁹⁸ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 50.

⁹⁹ R. Sadlik, *Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy*, „Prawo Pracy” 2000, nr 9, s. 19.

Zgodnie z art. 34 k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi: 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie oraz 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące. Na podstawie art. 36 k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy oraz 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Początkowo, ze względu na sztywne okresy wypowiedzenia, uznawano, że okres wypowiedzenia powinien się rozpocząć nie w dniu złożenia wypowiedzenia zmieniającego, ale później, tak aby jego koniec przypadł na sobotę lub ostatni dzień miesiąca. Zdaniem Z. Salwy należało zatem zawiesić skuteczność złożonego wypowiedzenia do nadejścia odpowiedniej daty, od której będzie liczony bieg okresu wypowiedzenia we właściwej długości¹⁰⁰. Początkowo, również w orzecznictwie przyjmowano zasadę, że początek okresu wypowiedzenia wyznacza jego termin końcowy¹⁰¹. Sąd Najwyższy potwierdził powyższe m.in. w wyroku z dnia 8 listopada 1988 r., stwierdzając, że: „(...) okres wypowiedzenia umowy o pracę oznaczony w miesiącach, rozpoczyna się z pierwszym dniem miesiąca, a nie z dniem złożonego przed rozpoczęciem tego okresu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę”¹⁰².

Terminem wypowiedzenia był i nadal jest albo ostatni dzień miesiąca albo sobota, w zależności od długości okresu wypowiedzenia¹⁰³. Również Sąd Najwyższy zmienił swoje stanowisko, stwierdzając, że okres wypowiedzenia należy liczyć od dnia złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do rozwiązania umowy o pracę, choćby faktycznie był on dłuższy niż okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 k.p.¹⁰⁴. W jednym z późniejszych wyroków, Sąd Najwyższy zauważył, że „w praktyce często powstaje problem, od kiedy należy liczyć okres

¹⁰⁰ Z. Salwa, *Wypowiedzenie umowy o pracę w kodeksie pracy*, PiP 1974, nr 8-9, s. 24.

¹⁰¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1978 r., I PRN 24/78, LEGALIS nr 20769.

¹⁰² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 1988 r., I PRN 48/88, LEGALIS nr 26461.

¹⁰³ Przykładowo, jeżeli umowa o pracę na czas nieokreślony została wypowiedziana 13 stycznia 2016 r., a obowiązującym okresem wypowiedzenia będzie okres 3 miesięcy, terminem wypowiedzenia będzie w tym przypadku 30 kwietnia 2016 r. Rzeczywisty okres wypowiedzenia będzie zatem dłuższy niż 3 miesiące.

¹⁰⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, LEGALIS nr 432316.

wypowiedzenia, czy od momentu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu, czy też należy go liczyć niejako wstecz od momentu nadejścia terminu rozwiązania stosunku pracy. W świetle obowiązującego unormowania i prawa cywilnego stosowanego przez art. 300 k.p. okres wypowiedzenia zaczyna biec od momentu złożenia skutecznie stosownego oświadczenia woli, kończy się jednak w terminach ustawowo oznaczonych (ostatni dzień miesiąca, sobota), musi bowiem wynosić wielokrotność tygodnia lub miesiąca. Taka konstrukcja powoduje możliwość „przedłużenia” ex lege okresu wypowiedzenia do nadejścia terminu¹⁰⁵. Takie zapatrywanie zostało potwierdzone również w doktrynie¹⁰⁶. Innego zdania jest jednak E. Podgórska – Rakiel, która uważa, że okresy wypowiedzenia określone przez Kodeks pracy nie powinny być wydłużane na zasadzie automatyzmu, zwłaszcza jeśli pracodawca oraz pracownik nie wyrażali takiej woli od chwili podpisania umowy o pracę do dnia jej rozwiązania. Autorka nie podziela więc poglądu, z którym za okres wypowiedzenia należy uznać czas od chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, do rozwiązania umowy. Okres wypowiedzenia zacznie swój bieg od pierwszego dnia tygodnia lub miesiąca określonego w art. 36 § 1 k.p., natomiast okres pomiędzy dniem złożenia oświadczenia woli a pierwszym dniem tygodnia lub miesiąca okresu wypowiedzenia będzie okresem pracy, niebędącym okresem wypowiedzenia¹⁰⁷.

Oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy może zostać złożone nie tylko w sobotę i w ostatnim dniu miesiąca, ale także w każdym innym dniu. Jeżeli więc pracodawcałoży wypowiedzenie we wtorek (przy tygodniowym okresie wypowiedzenia), to będzie ono wywierało skutek po okresie dłuższym, niż przewiduje to Kodeks pracy¹⁰⁸. Taka sama zasada ma miejsce przy miesięcznych okresach wypowiedzenia lub ich wielokrotności. Okresy wypowiedzenia należy traktować jako okresy minimalne, co oznacza, że bieg okresu wypowiedzenia rozpocznie się wraz z chwilą dojścia oświadczenia o wypowiedzeniu do

¹⁰⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 300/11, LEGALIS nr 538342.

¹⁰⁶ Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018, s. 80-85.

¹⁰⁷ E. Podgórska-Rakiel, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012r.*, II PK 300/11, OSP 2014, nr 2, s. 22.

¹⁰⁸ W tej sytuacji terminem wypowiedzenia będzie sobota przypadająca w następnym tygodniu. Okres wypowiedzenia będzie więc de facto wynosił prawie 2 tygodnie, nie zaś 1 tydzień.

pracownika, a zakończy wraz z upływem terminu wypowiedzenia¹⁰⁹. Ma to niezwykle istotne znaczenie w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, gdzie konieczne jest wyznaczenie połowy okresu wypowiedzenia w przypadku odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych warunków przez pracownika, o czym szerzej w dalszej części rozprawy.

Problem początkowego terminu okresu wypowiedzenia jest przedmiotem niejednorodnych wypowiedzi orzecznictwa¹¹⁰ i przedstawicieli doktryny¹¹¹. Biorąc pod uwagę rozważania dotyczące okresów oraz terminów wypowiedzenia, należy stwierdzić, że ustalenie połowy okresu wypowiedzenia może sprawić nie lada trudność. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, okresy wypowiedzenia nie mają charakteru okresów sztywnych¹¹². Do przedłużenia okresu wypowiedzenia dochodzi z mocy przepisów o terminach wypowiedzenia, w sytuacji kiedy pracodawca złoży oświadczenie woli w innym dniu niż sobota lub ostatni dzień miesiąca (art. 30 § 2¹ k.p.). Okres wypowiedzenia obejmuje czas od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę do dnia rozwiązania stosunku pracy na mocy oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Okres ten należy liczyć od momentu dokonania wypowiedzenia¹¹³. Problem polega więc na ustaleniu, czy połowę okresu wypowiedzenia należy wyznaczyć w oparciu o wskazane ustawowo okresy wypowiedzenia czy też czas rzeczywisty, pozostały do rozwiązania umowy o pracę¹¹⁴.

Rozważania należy zacząć od sytuacji, w której pracodawca nie zawiera w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pouczenia o tym, że jeżeli pracownik nie złoży przed upływem okresu wypowiedzenia oświadczenia

¹⁰⁹ M. Gersdorf, *Okresy wypowiedzenia – zagadnienia praktyczne*, PiZS 1998, nr 11, s. 29; L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 205.

¹¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1978r., I PRN 24/78, LEGALIS nr 20769; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1981r., I PR 63/81, LEGALIS nr 22725; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011r., II PK 302/10, LEGALIS nr 432316; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003r., I PK 416/02, LEGALIS nr 65030.

¹¹¹ B. Wagner, *W sprawie charakteru ustawowych okresów wypowiedzenia*, PiZS 1986, nr 4, s. 27-38; W. Muszalski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2011, s. 126; W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980, s. 186.

¹¹² Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1944r., I PZP 46/94, LEGALIS nr 28951

¹¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 300/11, LEGALIS nr 538342.

¹¹⁴ Jeżeli pracodawca wypowiada warunki pracy lub płacy pracownikowi zatrudnionemu przez okres 4 lat na podstawie umowy na czas nieokreślony, to obowiązującym okresem wypowiedzenia będzie okres 3 miesięcy. Jeżeli pracodawca złoży oświadczenie o wypowiedzeniu w połowie miesiąca, przykładowo 15.06.2016 r., to termin wypowiedzenia przypadnie na ostatni dzień września 2016. Oznacza to, że w rzeczywistości okres wypowiedzenia zostanie wydłużony o ok. 15 dni.

o odmowie przyjęcia nowych warunków, to będzie to równoznaczne z wyrażeniem przez niego zgody. W razie braku pouczenia, pracownik może złożyć oświadczenie o odmowie aż do końca okresu wypowiedzenia. W tej sytuacji, pracownik będzie miał w rzeczywistości więcej czasu na podjęcie decyzji, jeżeli oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy nie zostanie złożone w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca, biorąc pod uwagę tygodniowe i miesięczne okresy wypowiedzenia. Termin wypowiedzenia nastąpi więc po upływie kodeksowych okresów wypowiedzenia, na zasadach właściwych dla wypowiedzenia definitywnego.

Kiedy nie mamy do czynienia z brakiem pouczenia, sytuacja nieco się komplikuje. Przyjęcie za podstawę obliczenia połowy okresu wypowiedzenia okresu rzeczywistego, mogłoby powodować znaczące wątpliwości. Ponadto, przepisy Kodeksu pracy nie odnoszą się do tej kwestii, a więc można wnioskować, że do takiego zabiegu brak jest upoważnienia ustawowego. Z drugiej strony, jeżeli podstawą obliczenia terminu wypowiedzenia przy braku pouczenia jest stan rzeczywisty, to należałoby uznać, że pracownik, który został pouczony przez pracodawcę, znajdowałby się w mniej korzystnym położeniu. Przy określeniu połowy okresu wypowiedzenia należy zastosować reguły właściwe dla wypowiedzenia definitywnego, a więc upływ połowy okresu wypowiedzenia należy liczyć od dnia rozpoczęcia przez nie biegu, nie zaś od dnia złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli w tej sprawie. Pod uwagę należy zatem wziąć obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia, który zależy od rodzaju umowy, a także od zakładowego stażu pracy (przy umowie na czas nieokreślony). Jeśli zatem, przy miesięcznym okresie wypowiedzenia, oświadczenie woli o wypowiedzeniu nie zostanie doręczone z końcem miesiąca, lecz wcześniej, to w praktyce okres ten będzie dłuższy¹¹⁵.

Powyższe zasady należy odnieść do określenia połowy okresu wypowiedzenia. Pomimo, że czas od złożenia wypowiedzenia zmieniającego w rzeczywistości może być dłuższy, niż wskazują na to przepisy Kodeksu pracy, przy wskazaniu połowy okresu wypowiedzenia należy brać pod uwagę okresy wypowiedzenia wskazane w Kodeksie pracy. W praktyce oznaczałoby to, że pracownik będzie miał więcej czasu na złożenie oświadczenia o odmowie przyjęcia

¹¹⁵ L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 160.

nowo zaproponowanych warunków, niż połowa okresu wypowiedzenia. Przykładowo, jeśli pracownika obowiązuje miesięczny okres wypowiedzenia, a wypowiedzenie zmieniające pracodawca złożył w połowie miesiąca (15.06), to podstawą do wyznaczenia połowy okresu wypowiedzenia będzie kodeksowy okres wypowiedzenia, a więc należałoby pominąć czas pozostały od złożenia oświadczenia (od 15.06) do końca miesiąca (do 30.06). Skoro więc terminem wypowiedzenia będzie 31.07, to okres wypowiedzenia obejmuje czas od 01.07 do 31.07 i w tym czasie należy ustalić połowę okresu wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę złożoność konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego oraz możliwe decyzje i zachowania pracownika w odniesieniu do przedstawionymu nowych warunków zatrudnienia, stwierdzam, że należałoby w przypadku wypowiedzenia zmieniającego za okres wypowiedzenia uznać czas od rozpoczęcia przez nie biegu, zgodnie z regułami ustanowionymi w art. 36 § 1 k.p., nie zaś od momentu złożenia pracownikowi oświadczenia z propozycją nowych warunków zatrudnienia¹¹⁶. Takie założenie będzie się wiązało z jednakowym traktowaniem wszystkich pracowników oraz ze znacznymi uproszczeniami w aspekcie praktycznym.

Kodeks pracy nie ustanawia jednak zasad obliczania połowy okresu wypowiedzenia, a więc, zgodnie z art. 300 k.p., należało by posiłkować się przepisami prawa cywilnego. Zgodnie z art. 113 § 2 k.c., termin półmiesięczny jest równy 15 dniom. W odniesieniu do miesięcznego terminu wypowiedzenia (i ich wielokrotności), połowa okresu wypowiedzenia miałyby miejsce 15 dnia każdego miesiąca. Należy mieć jednak na uwadze, że w niektórych miesiącach liczba dni wynosi 31, a więc pracownik zostałby potraktowany mniej korzystnie przez przyjęcie takiego założenia. W rzeczywistości miałyby mniej niż połowę miesiąca na odrzucenie nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia. Najrozsądniejszym rozwiązaniem aby obliczyć połowę okresu wypowiedzenia, było zatem zsumowanie liczby dni obejmujących okres wypowiedzenia, a następnie podzielenie jej na pół. Iloraz wyznaczy termin, do którego pracownik może wyrazić sprzeciw, co do nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia. Termin ten upłynie wraz z końcem dnia będącego ostatnim dniem pierwszej połowy

¹¹⁶ Odmiennie: T. Bińczycka-Majewska [w:] *System Prawa Pracy*, red. K. Baran, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 384.

okresu wypowiedzenia¹¹⁷. Niewykluczone również, że okres wypowiedzenia będzie obejmował nieparzystą ilość dni, a więc połowa okresu wypowiedzenia miałaby miejsce w połowie dnia. W art. 111 k.c. wyrażono zasadę, że termin oznaczony w dniach kończy się wraz z upływem ostatniego dnia. „Upływ ostatniego dnia” należy rozumieć jako „przeminięcie chwili będącej jeszcze elementem czy częścią ostatniego dnia terminu”¹¹⁸. Zgodnie z tą zasadą, połowa okresu wypowiedzenia nie może przypadać na środek dnia, zatem należy uznać, że połowa okresu wypowiedzenia upłynie z końcem dnia, w którym przypada połowa okresu wypowiedzenia. Jeżeli natomiast koniec terminu wykonania czynności przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, termin upływa dnia następnego. Jeżeli koniec terminu przypadnie na niedzielę, oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracownik będzie mógł zatem złożyć jeszcze w poniedziałek (art. 115 k.c.).

Odrębnym problem stanowi możliwość modyfikowania okresów wypowiedzenia. Obecnie dominuje pogląd, iż okresy wypowiedzenia, wskazane w art. 36 k.p. są okresami minimalnymi, a więc mogą być wydłużane i skracane¹¹⁹. Ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter semiimperatywny, co pozwala na modyfikacje okresów wypowiedzenia, o ile będzie to korzystne dla pracownika¹²⁰.

Do stażu pracy, od którego zależy okres wypowiedzenia, zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Co ważne, pracodawca nie może w drodze jednostronnej czynności skrócić okresu wypowiedzenia. Strony mogą natomiast ustalić dłuższy okres wypowiedzenia, o czym świadczy orzecznictwo Sądu Najwyższego. W jednym z wyroków SN uznał, że zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez zakład pracy jest

¹¹⁷ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 159.

¹¹⁸ K. Mularski [w:] *Kodeks cywilny*, t. 1: *Komentarz. Art. 1–449¹¹*, red. M. Gutowski, Warszawa 2016, s. 727.

¹¹⁹ Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, Bydgoszcz – Warszawa 2002, s. 75-76; A. Patulski [w:] *Kodeks pracy 2012. Komentarz dla praktyków*, red. A. Patulski, G. Orłowski, Gdańsk 2012, s. 192; L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 73-74; M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Warszawa 2004, s. 187.

¹²⁰ B. Cudowski, *O modyfikacji długości okresu wypowiedzenia i zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, MPP 2014, nr 6, s. 287.

dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 k.p.¹²¹. Oznacza to, że przepis określający okresy wypowiedzenia stanowi swoiste minimum, które strony mogą ukształtować odmiennie, jednak nie mniej korzystnie, niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy¹²².

Artykuł 36 § 1 k.p. może być zmieniany na korzyść pracownika umową stron. Możliwość taką należy dopuścić także w razie skrócenia okresu wypowiedzenia, które może zostać dokonane w przyszłości przez pracownika. Warunkiem ważności takiego postanowienia umownego jest jego korzystność dla pracownika, co wynika z art. 18 § 1 k.p. Natomiast nieważne byłyby postanowienia umowne przewidujące krótszy okres wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę (art. 18 § 2 k.p.). Bez wątpienia pogarszałyby ono sytuację pracownika. Korzystność postanowienia umowy powinna być oceniona na chwilę zawarcia umowy, a nie na chwilę dokonania wypowiedzenia. Ocena ta powinna w miarę możliwości zobiektywizowana, jednak konieczne jest uwzględnienie okoliczności faktycznych każdej sprawy¹²³. Przychyłam się również do stwierdzenia, że konieczne będzie także uwzględnienie woli i oceny samego pracownika w tym zakresie. Krótszy okres wypowiedzenia dla pracownika wypowiadającego umowę o pracę będzie bowiem, co do zasady, korzystniejszy¹²⁴. W odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego, skrócenie okresu wypowiedzenia nie będzie jednak możliwe, ponieważ to wyłącznie pracodawca jest uprawniony do złożenia pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego.

Ważną kwestię będzie stanowiło również określenie terminu wypowiedzenia. Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, okres wypowiedzenia, na podstawie art. 30 § 2¹ k.p., obejmujący tydzień lub miesiąc, kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Przy określeniu połowy okresu wypowiedzenia, należy zatem brać pod uwagę umowne okresy wypowiedzenia – wydłużone lub skrócone. Trzeba jednak podkreślić, że w sytuacji niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, odszkodowanie, o którym mowa w art. 47¹ k.p., będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia. Jeżeli zatem strony, wydłużając okres wypowiedzenia, nie

¹²¹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, LEGALIS nr 28951.

¹²² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I PK 132/12, LEGALIS nr 710303.

¹²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r., II PK 175/13, LEGALIS nr 830599.

¹²⁴ B. Cudowski, *O modyfikacji długości okresu wypowiedzenia i zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, MPP 2014, nr 6, s. 288.

przewidziały odszkodowania w wysokości nawiązującej do tego okresu, pracownik będzie mógł się domagać tylko odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, co potwierdza Sąd Najwyższy¹²⁵.

Artykuł 42 § 3 k.p. nie określa formy oświadczenia pracownika o odmowie przyjęcia nowo zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy. Oznacza to więc, że wola pracownika może być wyrażona poprzez każde zachowanie dostatecznie ją ujawniające, na podstawie art. 60 k.c., w związku z art. 300 k.p.¹²⁶. Mamy zatem do czynienia ze zmianą stanowiska Sądu Najwyższego, który uprzednio twierdził, że tylko wyraźne oświadczenie pracownika, iż nie wyraża on zgody na nowe warunki pracy lub płacy, złożone przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, prowadzi do rozwiązania umowy o pracę¹²⁷. Obecnie, przyjmuje się, że brak akceptacji zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków zatrudnienia pracownik może oznajmić nie tylko za pomocą wyraźnego oświadczenia woli, ale również przez każde inne zachowanie, które ujawni jego wolę w sposób niebudzący wątpliwości¹²⁸. Oświadczenie pracownika o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy należy postrzegać jako czynność prawną wywołującą skutki materialnoprawne¹²⁹.

Jeśli pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu wraz z chwilą upływu właściwego okresu wypowiedzenia¹³⁰. Trzeba mieć na uwadze, że takie rozwiązanie będzie miało skutki identyczne jak rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę¹³¹. Nie należy jednak utożsamiać odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia zaproponowanych przez pracodawcę, z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracownika. Również w razie odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych przez pracodawcę warunków nie dochodzi do przekształcenia wypowiedzenia

¹²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, LEGALIS nr 1263231; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2017 r., I PK 308/16, LEGALIS nr 1715468; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, LEGALIS nr 1682597.

¹²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 405/00, LEGALIS nr 56120.

¹²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 1983 r., I PRN 103/83, LEGALIS nr 23833.

¹²⁸ P. Wąż [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, komentarz do art. 42, n.b. 44, LEGALIS 2018.

¹²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84, LEGALIS nr 24121.

¹³⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 116/99, LEGALIS nr 48845.

¹³¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 1975 r., I PRN 9/75, LEGALIS nr 18783.

warunków pracy i płacy w wypowiedzenie rozwiązujące¹³². Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest, w razie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków, w istocie równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę i pociąga za sobą wszystkie skutki wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także stosuje się do niego odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę¹³³.

1.3. ZAKRES PRZEDMIOTOWY WYPOWIEDZENIA ZMIENIAJĄCEGO

1.3.1. Pojęcie warunków pracy i płacy

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy dotyczy wyłącznie istotnych składników umowy o pracę. Pozostałe modyfikacje należą do kompetencji kierowniczych pracodawcy¹³⁴. Zgodnie z art. 29 k.p., do przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę będą należały rodzaj pracy, miejsce pracy, wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie¹³⁵. Przez istotne warunki pracy i płacy należałoby więc rozumieć postanowienia dotyczące wskazanych warunków¹³⁶. Z uwagi na autonomię woli stron i swobodę umów, strony mogą w umowie o pracę uzgodnić również inne warunki pracy lub płacy, które będą dla nich istotne. Powstaje jednak pytanie, czy wszystkie warunki pracy i płacy, które zostały ustalone przez strony w umowie, należy objąć obowiązkiem zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Artykuł 42 k.p. nie ogranicza warunków pracy i płacy do warunków istotnych, a więc należałoby przyjąć, że wszystkie warunki, które wynikają z umowy o pracę, wymagają złożenia wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Takie założenie prowadziłoby do wniosku, że pracodawca byłby zobowiązany do stosowania art. 42 k.p. również wtedy, kiedy nie uzasadniałby tego cel wypowiedzenia zmieniającego. Wydaje się, że cel ten nie obejmuje zmian drobnych, które mają nikłe znaczenie dla pracownika. W wielu przypadkach tryb wypowiedzenia warunków pracy lub płacy może utrudniać funkcjonowanie

¹³² A. M. Świątkowski, *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk – Kraków 2001, s. 406.

¹³³ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 20 sierpnia 2009 r., III APa 9/09, LEGALIS nr 237774.

¹³⁴ Część autorów uważa to podejście za kontrowersyjne z uwagi na fakt, że samo pojęcie uprawnień kierowniczych budzi wiele wątpliwości; M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 91; H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy. Przedmiot i granice*, Warszawa 1977, s. 11-53.

¹³⁵ L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 225.

¹³⁶ R. Sadlik, *Wypowiedzenie zmieniające (2)*, „Służba Pracownicza” 2006, nr 9, s. 1.

pracodawcy jak i pracownika¹³⁷. Z drugiej jednak strony, uważam, że wszelkie uzgodnienia stron umowy o pracę należy uznać za warunki istotne. Pracownik i pracodawca nie zawieraliby dodatkowych postanowień dotyczących warunków wykonywania pracy w umowie o pracę, jeżeli nie uznaliby ich za istotne, ponieważ nie miałyby one większego znaczenia. W związku z tym, skłaniam się ku uznaniu, że wszelkie warunki uzgodnione w umowie o pracę należy uznać za warunki wymagające zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, chyba że przepisy szczególne wskazują inaczej. Oznacza to, że im bardziej rozbudowane i szczegółowo wymienione warunki pracy, tym większa będzie konieczność zastosowania wypowiedzenia zmieniającego¹³⁸.

Kluczowe znaczenie dla możliwości zmiany elementów treści stosunku pracy, na podstawie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, ma również wyjaśnienie pojęcia „warunków pracy lub płacy”. Przepisy prawa pracy nie definiują tego pojęcia. Należy także zauważyć, że w doktrynie, jak i orzecznictwie, zagadnienie to nie zostało rozstrzygnięte jednoznacznie. Zazwyczaj przy definiowaniu wymienia się wyłącznie poszczególne warunki zaliczane do warunków pracy i płacy. Stąd też konieczność wyjaśnienia, które elementy treści stosunku pracy można uznać za warunki pracy i płacy.

W odniesieniu do „warunków pracy i płacy” ustawodawca używa liczby mnogiej, nie ograniczając w żaden sposób ani liczby, ani zakresu warunków pracy i płacy. Z. Salwa, podejmując próbę zdefiniowania warunków pracy i płacy, wskazał cechy, jakie musi spełniać element treści stosunku pracy, aby mógł zostać uznany za warunek pracy lub płacy, w rozumieniu art. 42 k.p. Aby możliwe było takie założenie konieczne jest wystąpienie następujących cech:

- a) element stosunku pracy jest częścią składową świadczenia pracy lub wynagrodzenia za pracę,
- b) stanowi samodzielną, różniącą się od pozostałych części, wyodrębnioną pojęciowo całość,
- c) wyodrębnienie powinno być dokonane na mocy woli stron lub pracodawcy,

¹³⁷ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 95-96.

¹³⁸ Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 342.

d) dany element musi określać sytuację prawną lub faktyczną pracownika, w związku ze świadczeniem pracy lub uprawnieniami płacowymi¹³⁹.

W doktrynie¹⁴⁰ przeważa stanowisko o konieczności dokonania wypowiedzenia zmieniającego wyłącznie w sytuacji, kiedy warunki pracy lub płacy ulegają zmianie na niekorzyść. Biorąc jednak pod uwagę literalne brzmienie art. 42 k.p., nie ogranicza on takiego obowiązku do zmian, które mają niekorzystny wpływ na sytuację pracownika, stąd też konieczna jest szersza analiza w tym zakresie. Kodeks pracy posługuje się wyłącznie stwierdzeniem „nowe warunki pracy”, bez wskazania czy mowa tu o warunkach mniej czy bardziej korzystnych. Zmiany korzystne są co do zasady wprowadzane w sposób dorozumiany na mocy porozumienia zmieniającego, ponieważ pracownik zazwyczaj wyraża na nie zgodę. Nie wykluczone jednak, że pracownik może odmówić przyjęcia korzystniejszych warunków pracy lub płacy. Taka odmowa może nastąpić poprzez wyraźny sprzeciw lub również w sposób dorozumiany, np. przez nieprzystąpienie do wykonywania pracy na nowych warunkach. Konieczne jest zatem ustalenie, że pracownik faktycznie zaakceptował zmianę dotychczasowych warunków¹⁴¹. Należy się również zgodzić ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, że ocena, czy w danym przypadku następuje zmiana na niekorzyść pracownika istotnych warunków umowy o pracę, musi być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w szczególności tego, co strony uzgodniły bądź bezpośrednio w umowie o pracę, bądź w sposób pośredni, przez odwołanie się do związanych z rodzajem pracy stawek płac wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów premiowania lub właściwych w danym wypadku aktów normatywnych wyższego rzędu. W tym celu należy porównać dotychczasowe warunki pracy wynikające z treści łączącego strony stosunku pracy z nowymi warunkami (np. dotyczącymi rodzaju pracy i miejsca jej świadczenia) i stwierdzić, czy w tym zakresie w ogóle następuje zmiana, czy jest ona istotna i następuje na niekorzyść pracownika. Jeżeli rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą

¹³⁹ Z. Salwa, *Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1979, z. 12, s. 34.

¹⁴⁰ P. Wąż [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 159-164.

¹⁴¹ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 102.

warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej)¹⁴².

Sąd Najwyższy w uchwale z 9 listopada 1994 r.¹⁴³ postuluje konieczność rozumienia korzystności w sposób obiektywny. Ocena „korzystniejszego” dla pracownika charakteru rozstrzygnięcia, zawartego w umowie o pracę, musi mieć naturę zobiektywizowaną i powinna polegać na ustaleniach o charakterze *ex ante*, a więc w odniesieniu do chwili nawiązania umowy o pracę, a nie okresu późniejszego¹⁴⁴. Obiektywizacja oceny dokonywanej na podstawie art. 18 k.p. polega między innymi na uwzględnieniu zmian zachodzących na rynku pracy. Sąd Najwyższy uznał, że nie może być to ocena dokonywana jedynie w oparciu o subiektywne kryteria, związane z poglądami, czy zmieniającymi się żądaniami i oczekiwaniami pracownika, jak również nie może ona brać pod uwagę jedynie sytuacji stron i ich dążeń, jakie istnieją w chwili rozwiązywania stosunku pracy, gdyż oznaczałoby to wprowadzenie do stosunku pracy, który je ze sobą łączy, stanu niepewności i nadmiernej relatywizacji ich sytuacji prawnej.

Warto odnieść się także do rozważań W. Szuberta w kwestii oceny korzystności warunków zatrudnienia w związku ze zmianą układu zbiorowego pracy. Zdaniem autora, przy ocenie co jest korzystniejsze dla pracownika, należy kierować się przede wszystkim tym, co jest korzystne dla danego pracownika, a nie całej zbiorowości, np. załogi zakładu pracy. Miarodajna będzie w tym przypadku treść każdej poszczególnej umowy o pracę w zestawieniu z treścią postanowień układowych. „O tym, co należy uznać za korzystniejsze dla pracownika muszą decydować kryteria zobiektywizowane, mające oparcie w ustawodawstwie pracy, a nie oceny subiektywne. I tak np. przedłużenie czasu pracy czy skrócenie urlopu musi być uznane w każdych warunkach za niekorzystne, choćby dany pracownik uważał je dla siebie za pożądane ze względu na zwiększony ekwiwalent pieniężny. Zestawiać należy kompleksowo postanowienia umowne i układowe, które są ze sobą powiązane w stopniu umożliwiającym ich ocenę porównawczą w oderwaniu (np. skrócenie czasu pracy jest dla pracownika korzystne tylko w tym przypadku, gdy nie towarzyszy mu redukcja wynagrodzenia). Równocześnie jednak należy

¹⁴² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08, LEGALIS nr 491812.

¹⁴³ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, LEGALIS nr 28951.

¹⁴⁴ Podobnie L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 77.

mieć na uwadze, że żadne postanowienie normatywne układu, mające samodzielne znaczenie, nie może ulec pogorszeniu, choćby równolegle występowały korzystne zmiany dotyczące innych warunków. Tego rodzaju kompensacja (np. dłuższego czasu pracy przez dłuższy urlop, czy też niższych stawek przez inne elementy wynagrodzenia za pracę) nie jest bowiem w prawie pracy dopuszczalna, bez względu na to, czy wchodzi w grę normy ustawowe, czy układowe”¹⁴⁵.

Biorąc pod uwagę powyższe poglądy przedstawicieli doktryny i orzecznictwa, sądzę, że należy przychylić się do stanowiska, że wypowiedzenie zmieniające będzie co do zasady stosowane w sytuacji niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy pracownika. Nie ma jednak regulacji zakazującej stosowania omawianej instytucji do korzystniejszej zmiany warunków zatrudnienia. Przy ocenie, czy nowo zaproponowane warunki przyczynią się do zmiany sytuacji pracownika na niekorzyść konieczne będzie porównanie dotychczas obowiązujących warunków zatrudnienia z nowo zaproponowanymi przez pracodawcę oraz stwierdzenie czy rzeczywiście doszło do istotnej zmiany. Sądzę, że ocena powinna się opierać na przesłankach obiektywnych, jednak w pewnych sytuacjach należałoby również dopuścić subiektywne odczucia.

W tym miejscu zasadne wydaje się przywołanie wyroku Sądu Najwyższego z 5 lipca 2012 r.¹⁴⁶, gdzie uznano, że możliwe jest wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, które nie obowiązywały w chwili składania oświadczenia woli o ich wypowiedzeniu, natomiast zgodnie z postanowieniami umowy o pracę będą obowiązywać w niedalekiej przyszłości, zwłaszcza w okresie wypowiedzenia. Tezę wyroku należałoby uznać za ryzykowną, zwłaszcza że we wcześniejszych orzeczeniach niejednokrotnie wskazywano „dotychczasowe warunki pracy i płacy”, a więc takie, które istniały już wcześniej¹⁴⁷. Problem stanowi zatem rozumienie pojęcia „dotychczasowe”. Sąd Najwyższy podkreślił, że z art. 42 k.p. nie wynika, że wypowiedzenie zmieniające ma dotyczyć „dotychczasowych” warunków pracy lub płacy. W uzasadnieniu stwierdził również, że jeśli wystąpienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest przyszłe i pewne to przyczyna ta może się ziścić już po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu.

¹⁴⁵ W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 201-203

¹⁴⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 51/12, LEGALIS nr 538396.

¹⁴⁷ Por: np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1997 r., I PKN 51/96, LEGALIS nr 30555; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 703/99, LEGALIS nr 50983.

Przyczyny wypowiedzenia odnoszące się do niedalekiej przyszłości istnieją „w sensie rzeczywistej motywacji działania pracodawcy”¹⁴⁸. Potwierdzeniem założenia, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia może być nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, ale także przyczyna, która ma się spełnić w niedalekim terminie, a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełni, są liczne wyroki Sądu Najwyższego¹⁴⁹. Sąd Najwyższy w komentowanym wyroku stwierdził więc, że dokonanie wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia było uzasadnione, ponieważ pracodawca powołał się na przyczyny dotyczące warunków zatrudnienia, które miały obowiązywać po upływie kilku dni od chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu. Warunki pracy i płacy uważa się w tym przypadku za dotychczasowe ze względu na fakt, iż wynikały z treści łączącego strony stosunku pracy – pracodawca powołał się na przyczyny dotyczące warunków zatrudnienia wynikających z treści łączącego strony stosunku pracy (warunki umówione i znane stronom), które miały obowiązywać po upływie kilku dni od daty złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu.

Z uwagi na cel niniejszej pracy niezbędne wydaje się wskazanie zakresu treści poszczególnych warunków pracy i płacy oraz zasad wyznaczenia ich granic, w odniesieniu do zasad stosowania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Rozważania będą dotyczyły w pierwszej kolejności warunków pracy, które obejmują swym zakresem głównie elementy będące przedmiotem wzajemnych świadczeń. W art. 29 k.p. wskazano przykłady warunków pracy, a więc nie ma przeszkód aby pod tym pojęciem kryły się także warunki o charakterze technicznym, np. korzystanie z narzędzi pracy. Jak podkreśla B. Cudowski, warunki pracy mogą mieć źródło w przepisach prawa, umowach zbiorowych, aktach stanowiących podstawę wykonywania danej pracy, a także w przyjętej u danego pracodawcy praktyce (zwyczaju). Do tej pory nie zdefiniowano pojęcia „warunków pracy” i może ono oznaczać warunki BHP, istotne warunki wynikające z umowy o pracę, a także warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy¹⁵⁰.

¹⁴⁸ M. Gersdorf, *Renesans wypowiedzenia zmieniającego w praktyce i judykaturze Sądu Najwyższego*, PiZS 2014, nr 2, s. 30.

¹⁴⁹ Porównaj: np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, LEGALIS nr 55481; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 17/02, LEGALIS nr 56773; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010, I PK 93/10, LEGALIS nr 414124.

¹⁵⁰ B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 33.

Kodeks pracy odróżnia warunki pracy od warunków płacy, co powoduje, że poza warunkami pracy znajdzie się wynagrodzenie za pracę oraz sposób jego wypłaty¹⁵¹.

Rodzaj pracy stanowi *essentialia negotii* umowy o pracę i może być określony na wiele sposobów. Rodzaj pracy jest „ogólnie określonym zespołem czynności o pokrewnym charakterze”¹⁵². Można go określić poprzez wskazanie konkretnego stanowiska, czynności, które pracownik ma wykonywać lub zawodu¹⁵³. Zgadzam się również z poglądem Z. Salwy, który twierdził, że odpowiednie ustalenie treści umówionego rodzaju pracy, a także sposób jego ustalenia, mają duże znaczenie prawne. Od tego, w jakim stopniu skonkretyzowane zostaną czynności pracownika i w jaki sposób określona zostanie grupa jego zaszeregowania, zależy charakter i granice rodzaju czynności, do których wykonywania w ramach stosunku pracy zobowiązuje się pracownik. Bardzo ogólne ustalenie zakresu czynności, wchodzących w skład obowiązków pracowniczych, bądź też brak takiego ustalenia wpływa niekorzystnie na zakres przydzielonych prac, pozostawiając pracodawcy dużą swobodę. Konkretnie wskazanie rodzaju pracy pracownika przy uwzględnieniu kwalifikacji koniecznych przy danym rodzaju pracy, również prowadzi do węższego ujęcia zakresu czynności objętych danym rodzajem pracy, a tym samym do ograniczenia możliwości jednostronnej modyfikacji wykonywanej pracy na wymagającą niższych kwalifikacji. Ponadto, zostaną również wskazane granice, w ramach których będą mogły zostać wydane polecenia pracodawcy dotyczące rodzaju pracy¹⁵⁴. Powyższy postulat znajduje swoje potwierdzenie w jednym z wyroków SN, gdzie przyjęto, że rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy – w ramach jego uprawnień kierowniczych – uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, a więc stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast,

¹⁵¹ A. Sobczyk, *Kształtowanie sytuacji prawnej i warunków pracy przez pracodawcę – próba systematyzacji*, [w:] *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę*, red. H. Szurgacz, Warszawa 2011, s. 126-127.

¹⁵² J. Stelina [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 144.

¹⁵³ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 123.

¹⁵⁴ Z. Salwa, *Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1979, z. 12, s. 34-35.

w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku – wypowiedzenia zmieniającego. Od sposobu ustalenia rodzaju pracy w umowie zależy, czy do jego zmiany będzie konieczne porozumienie (wypowiedzenie) zmieniające, czy też może ona zostać dokonana w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (polecenia)¹⁵⁵.

W tym miejscu konieczne jest również przywołanie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., w którym Sąd podkreślił, że zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy utrzymaniu innych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Należy jednak zaznaczyć, że jeżeli strony zgodnie traktują taką zmianę jako element podmiotowo istotny (np. gdy nazwa implikuje prestiż stanowiska), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy¹⁵⁶. Konieczne będzie więc porównanie dotychczasowych warunków pracy wynikających z treści łączącego strony stosunku pracy (umowy o pracę) z nowymi warunkami (np. dotyczącymi rodzaju pracy i miejsca jej świadczenia) i ocena, czy w tym zakresie w ogóle następuje zmiana, czy jest ona istotna i następuje na niekorzyść pracownika. Zatem, pomimo uznania rodzaju pracy za niezbędny składnik umowy o pracę, zmiana polegająca wyłącznie na nadaniu innej nazwy zajmowanemu stanowisku nie będzie wymagała zastosowania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, chyba że strony umowy o pracę uznały ten element za istotny.

Kolejny warunek pracy stanowi miejsce pracy, za które uważa się jednostkę przestrzeni, gdzie pracownik stale rozpoczyna i kończy swoją dzienną pracę¹⁵⁷. Bezsprzecznie, warunek ten jest znaczący dla obu stron stosunku pracy i jest ustalany przez nie przy zawieraniu umowy o pracę. Należy mieć również na uwadze, że miejsce pracy może być stałe lub zmienne, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy¹⁵⁸. W przypadku niektórych zawodów i wykonywanych funkcji może nastąpić zmiana miejsca pracy w sensie faktycznym, a więc należy

¹⁵⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 r., III PK 47/11, LEGALIS nr 480534.

¹⁵⁶ Wyrok Sądu Najwyższego, I PKN 265/99, LEGALIS nr 48649.

¹⁵⁷ W. Muszalski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2000, s. 90.

¹⁵⁸ Szerzej: D. Książek, *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013, s. 30-54.

odróżnić od miejsca pracy miejsce wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli poszczególnych czynności, które stanowią dany rodzaj pracy. Mam tu na względzie takie sytuacje, gdzie pracownik już w chwili podpisywania umowy o pracę godzi się na zmiany w obrębie miejsca pracy. Będą to więc miejsca, znajdujące się w danym zakładzie pracy lub poza nim, kiedy praca wymaga przemieszczenia się lub przebywania w różnych miejscach oddalonych od siedziby pracodawcy lub innego miejsca, określonego jako miejsce pracy. Miejscem pracy dla takich osób będzie „jednostka przestrzenna zakładu pracy, w której pracownik otrzymuje przed wyjazdem przydział zadań i po powrocie składa sprawozdanie z ich wykonania”¹⁵⁹. W takiej sytuacji nie będzie więc konieczne stosowanie wypowiedzenia zmieniającego. Przeważnie jednak, miejsce pracy danego pracownika jest stałe, natomiast wyjaśnienie tego terminu powoduje niekiedy pewne wątpliwości. Miejsce pracy powinno zostać wyznaczone w sposób wyraźny i jednoznaczny. Nie jest wystarczające wskazanie obszaru geograficznego, czy też strefa podziału administracyjnego kraju (np. województwo)¹⁶⁰. Zgodnie jednak z ustaleniami Sądu Najwyższego, miejsce pracy można określić poprzez wskazanie stałego punktu czy obszaru w znaczeniu geograficznym, jeżeli zostanie on wystarczająco dokładnie określony, jako miejsce, w którym pracownik ma świadczyć pracę¹⁶¹.

Pracodawca ma prawo decydowania o funkcjonowaniu swego przedsiębiorstwa, głównie poprzez organizację czasu pracy. Ustalenie rozkładu czasu pracy pracowników należy do uprawnień kierowniczych pracodawcy, zatem zmiana obowiązującego rozkładu nie będzie wymagała wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca jest zatem uprawniony do jednostronnego określenia rozkładu czasu pracy¹⁶². Jeżeli natomiast system organizacji czasu pracy zostanie wyraźnie określony w umowie o pracę, w tym przypadku konieczne będzie dokonanie wypowiedzenia warunków pracy¹⁶³. Organizacja czasu pracy może bowiem zostać ustalona w umowie o pracę. Podkreślenia wymaga również fakt, iż

¹⁵⁹ Przykładem takich zawodów będą m. in. kierowcy, kolejarze, personel latający. T. Zieliński, G. Goździewicz, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 188.

¹⁶⁰ M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2008, s. 111.

¹⁶¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85, LEGALIS nr 24689.

¹⁶² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1978r., I PRN 114/78, LEGALIS nr 21178.

¹⁶³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1977 r., I PRN 5/77, LEGALIS nr 19986; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998r., I PKN 559/97, LEGALIS nr 42938.

w tym przypadku zmiana rozkładu czasu pracy musi być istotna, a postanowienie odnośnie systemu lub rozkładu czasu pracy będzie nosiło cechy istotnego elementu treści stosunku pracy¹⁶⁴.

Wymiar czasu pracy, jak wynika z brzmienia art. 29 k.p., stanowi warunek pracy i co do tego nie ma większych wątpliwości. Kontrowersje mogą natomiast dotyczyć rozkładu czasu pracy, który również został przez ustawodawcę wyodrębniony i stanowi część składową warunków pracy. Z rozkładu czasu pracy wynikają dla pracownika jego prawa i obowiązki, wpływa on również na sytuację życiową pracownika. Mowa tu o wskazaniu godziny rozpoczęcia pracy czy też liczbie przerw w pracy. Z. Salwa wyróżniał szerszy i węższy zakres rozkładu czasu pracy. Przy węższym rozumieniu, na pojęcie to składa się czas rozpoczęcia i ukończenia pracy, rodzaj, liczba i czas trwania przerw w pracy czy czas przeznaczony na uporządkowanie stanowiska pracy. Przy szerszym rozumieniu, na rozkład czasu pracy będzie się składał również organizacyjny system rozkładu czasu pracy, czego wyrazem jest np. równoważny czas pracy, praca jednozmianowa lub wielozmianowa¹⁶⁵. Niewątpliwie, element ten stanowi istotny składnik warunków pracy pracownika i należałoby go uznać za część składową warunków pracy. Autor nie podzielał stanowiska prezentowanego w orzecznictwie, zgodnie z którym rozkład czasu pracy uznawano za element umowy o pracę w sytuacji kiedy został wyraźnie zastrzeżony w umowie, a w przypadku braku takiego zastrzeżenia mógł być zmieniony w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy¹⁶⁶. Rozkład czasu pracy może być ustalony dla ogółu pracowników danego zakładu pracy, np. w regulaminie pracy. W tym przypadku takie postanowienia należy traktować jako warunki pracy wynikające z umowy o pracę. W drugim przypadku natomiast, możliwe jest indywidualne ustalenie rozkładu czasu pracy, przez obie strony stosunku pracy, w drodze porozumienia. Kodeks pracy nie określa obowiązku porozumienia z pracownikiem przy ustalaniu indywidualnego rozkładu czasu pracy, natomiast wynika to z samej istoty stosunku pracy i jego zobowiązaniowej koncepcji. Ze względu na powyższe, przychyliam się do stanowiska orzecznictwa, iż wypowiedzenie

¹⁶⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, LEGALIS nr 274034.

¹⁶⁵ Z. Salwa, *Przedmiot wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1983, z. 1, s. 37.

¹⁶⁶ Tamże, s. 38.

warunków pracy będzie możliwe tylko w sytuacji, kiedy zostały one określone indywidualnie z pracownikiem w umowie o pracę.

W literaturze przyjmuje się, że warunki płacy to „wszystkie składniki sytuacji prawnej pracownika w zakresie przysługującego mu wynagrodzenia”¹⁶⁷. Jak zauważył Sąd Najwyższy, „warunki wynagradzania za pracę to całokształt sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia. W pojęciu tym mieszczą się przede wszystkim zasady nabywania prawa do wynagrodzenia, ustalania i wypłaty jego składników: wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, premii, dopłat. Poza wynagrodzeniem za pracę pracownikowi przysługują inne należności i świadczenia związane z pracą. Warunki nabywania do nich prawa, ustalania ich wysokości i zasad wypłaty warunkami wynagradzania nie są”¹⁶⁸. Wynagrodzenie za pracę może się składać z wielu elementów, wśród których należy wyróżnić element konieczny, czyli wynagrodzenie zasadnicze, oraz składniki uzupełniające, m.in. dodatki i premie, które są fakultatywne. Duży wpływ na ostatnią kwestię mają przepisy płacowe, obowiązujące u danego pracodawcy, oraz treść umowy o pracę¹⁶⁹. Powyższe potwierdza również orzecznictwo, wskazując, że wynagrodzenie zasadnicze stanowi obligatoryjny element wynagrodzenia za pracę, natomiast pozostałe, dodatkowe składniki wynagrodzenia, wynikają z uprawnień podmiotu stanowiącego przepisy płacowe, bądź z woli stron zawierających umowy o pracę¹⁷⁰.

Na podstawie art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co stanowi jedną z cech wynagrodzenia za pracę. Wysokość wynagrodzenia odpowiada więc jakości i ilości wykonanej przez pracownika pracy i jest wypłacane okresowo przez pracodawcę¹⁷¹. Podstawowym problemem będzie rozstrzygnięcie, czy warunki płacy i wynagrodzenie to pojęcia tożsame. W doktrynie przyjmuje się, że „warunki płacy” stanowią pojęcie szersze niż „warunki wynagradzania”. Oznacza to więc, że warunki płacy będą obejmowały nie tylko wynagrodzenie ale również wszelkie nagrody, odprawy czy świadczenia

¹⁶⁷ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, Katowice 1984, s. 335.

¹⁶⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05, LEGALIS nr 72291.

¹⁶⁹ M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014, rozdział 5, LEX 2016.

¹⁷⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 lipca 2005 r., III APa 89/05, LEGALIS nr 74011.

¹⁷¹ Szerzej: M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1981, s. 82-150.

socjalne¹⁷². Należy również podkreślić, że w doktrynie bardzo często zamiennie używa się pojęć wynagrodzenia i warunków płacy¹⁷³.

Sąd Najwyższy już w latach 70. prezentował stanowisko, iż zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę warunków istotnych oraz pogarsza sytuację pracownika¹⁷⁴. Oceny, czy w konkretnym przypadku następuje zmiana na niekorzyść pracownika istotnych warunków umowy o pracę, należy dokonać z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, czyli biorąc pod uwagę uzgodnienia stron (w sposób pośredni lub bezpośredni). Z tego względu, zmiana zakresu czynności pracownika przez pracodawcę nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją¹⁷⁵. Warto wskazać także wyrok SN, w którym stwierdzono, że ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna, wymaga uwzględnienia odczuć pracownika w tym zakresie¹⁷⁶. W tym samym tonie wypowiedział się również Sąd Apelacyjny w Warszawie, stwierdzając, że wypowiedzenie zmieniające jest konieczne jedynie w przypadku zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Decydujące znaczenie będzie w tej sytuacji miała zmiana, która musi być uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Taka uzasadniona zmiana warunków pracy i płacy pracowników jest dopuszczalna i stanowi w istocie jedną z przesłanek dotrzymania gwarancji zatrudnienia, polegającej na utrzymaniu miejsc pracy. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby przez wiele lat nie dokonywał żadnych zmian w zakresie warunków pracy i płacy swoich pracowników mimo, że występują uzasadniające to względy organizacyjne, ekonomiczne¹⁷⁷.

¹⁷² B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, t. XVII, s. 311.

¹⁷³ B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 39.

¹⁷⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, LEGALIS nr 20873.

¹⁷⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1972 r., III PZP 17/72, LEGALIS nr 271888.

¹⁷⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99, LEGALIS nr 47323.

¹⁷⁷ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 grudnia 2012 r., III APa 22/12, LEGALIS nr 743077.

Przy omawianiu poszczególnych warunków pracy i płacy pojawia się kolejny problem, związany ze sposobem określenia tych warunków, tak aby nie były one przedstawione w sposób zbyt ogólny. Rodzaj pracy można bowiem określić w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy decyzję o uszczegółowieniu zakresu czynności pracownika, w ramach jego uprawnień kierowniczych. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy i nie wymaga dla swej skuteczności zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, jeżeli strony stosunku pracy ustalają szczegółowo w treści umowy o pracę warunki pracy w ramach danego rodzaju pracy, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika. W sytuacji braku zgody konieczne będzie wypowiedzenie zmieniające. Od sposobu ustalenia rodzaju pracy w umowie zależy, czy do jego zmiany będzie konieczne wypowiedzenie zmieniające, czy też może ona zostać dokonana w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (polecenia). Zmiana warunków pracy może być przy tym istotna lub nieistotna. Nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Istotna zmiana tych warunków natomiast – w razie braku zgody pracownika – wymaga wypowiedzenia zmieniającego¹⁷⁸. Na tą różnicę Sąd Najwyższy zwracał uwagę wielokrotnie.

W mojej ocenie za warunki pracy należy uznać wszelkie istotne elementy treści stosunku pracy, nie ograniczając się jednak do wskazanych powyżej rodzaju, miejsca i czasu pracy. Kategorię tą należy ująć szerzej, a więc włączyć również elementy takie jak organizacja pracy, podnoszenie kwalifikacji, warunki BHP, urlopy czy ochrona trwałości zatrudnienia¹⁷⁹. Ograniczenie warunków pracy i płacy oraz wskazanie zamkniętego katalogu warunków pracy jest niemożliwe, głównie ze względu na kształtowanie treści stosunku pracy przez same jego strony oraz zróżnicowaną liczbę czynników kształtujących warunki pracy, które różnią się w zależności od rodzaju, miejsca i czasu wykonywanej pracy¹⁸⁰.

¹⁷⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 r., III PK 47/11, LEGALIS nr 480534.

¹⁷⁹ J. Żołyński, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane elementy zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 19-20; Tenże, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012, s. 24.

¹⁸⁰ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 92.

1.3.2. Okoliczności obowiązkowego zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy

Jak ustalono powyżej, określenie warunków pracy i płacy nie jest co do zasady jednoznaczne. W większości przypadków wiąże się to ze wskazaniem sytuacji, w których nie wystarcza jednostronne polecenie służbowe pracodawcy, a konieczne jest wypowiedzenie zmieniające, aby można było ukształtować sytuację pracownika¹⁸¹. Na wstępie należy zaznaczyć, że wskazanie zamkniętego katalogu sytuacji, w których konieczne jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego jest niemożliwe, natomiast pomocne będzie w tej kwestii odniesienie się zwłaszcza do dorobku orzecznictwa.

Kluczową sprawę stanowi zdefiniowanie pojęcia poleceń oraz uprawnień kierowniczych pracodawcy, ponieważ warunkują one okoliczności, w których konieczne jest wypowiedzenie zmieniające. Realizacja uprawnień kierowniczych pracodawcy odbywa się m.in. poprzez wydawanie poleceń, co nie powoduje zmiany treści stosunku pracy. Działania, które wykraczają poza uprawnienia kierownicze nie stanowią natomiast wykonywania tych uprawnień, a co za tym idzie, kształtują nową sytuację pracownika. Oznacza to, że w ostatnim przypadku konieczna będzie nie tylko zgoda pracownika, a niejednokrotnie również wypowiedzenie warunków pracy i płacy¹⁸².

Podporządkowanie pracownika stanowi szczególną cechę stosunku pracy (pozwalającą na odróżnienie stosunku pracy od pozostałych stosunków prawnych), z którą to są nieodłącznie związane uprawnienia kierownicze pracodawcy. W doktrynie można również spotkać poglądy o dopuszczalności zamiennego używania pojęć „uprawnienia kierownicze” oraz „podporządkowanie pracownika pracodawcy”¹⁸³. Obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy ściśle wiąże się z podleganiem uprawnieniom kierowniczym, jednak nie należy tych pojęć utożsamiać. Uprawnienia kierownicze stanowią kategorię szerszą, niż polecenia pracodawcy, a więc uprawnienia kierownicze obejmują swym zakresem także polecenia. Jeśli zaś chodzi o kierownictwo to nie wiąże się ono jedynie z wydawaniem poleceń, ale także m.in. stosowaniem kar porządkowych czy oceną

¹⁸¹ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 243.

¹⁸² T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 33.

¹⁸³ H. Lewandowski, *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010, s. 29.

pracownika. Polecenia jedynie konkretyzują obowiązki, jakie ma wykonywać pracownik, który podjął decyzję o nawiązaniu stosunku pracy z danym pracodawcą. Oznacza to, że mogą one dotyczyć wyłącznie pracy, której wykonywania pracownik się podjął¹⁸⁴. Granicami podporządkowania pracownika będą zatem umowa o pracę oraz przepisy prawa. Z tego też względu polecenia „muszą być zgodne z prawem, a więc mieścić się w ramach obowiązującego porządku prawnego oraz w ramach umowy o pracę”¹⁸⁵.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy stosowanie się do poleceń pracodawcy, zgodnie z art. 100 § 1 k.p. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, „zakres zadań wynikających z zajmowania określonego w umowie o pracę stanowiska może być konkretyzowany nie tylko przez przedstawienie pracownikowi pisemnego zakresu czynności, ale również w drodze poleceń pracodawcy, mieszczących się w granicach zakreślonych ustalonym w umowie rodzajem pracy (zajmowanym stanowiskiem)”¹⁸⁶. Polecenie pracodawcy, aby mogło być wiążące dla pracownika, musi spełnić kilka wymogów. Polecenia powinny dotyczyć pracy i nie mogą być sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Oznacza to, że nie mogą one wykraczać poza umówiony rodzaj pracy oraz inne warunki wskazane w umowie lub wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, dotyczących jej wykonywania (czas, miejsce, sposób)¹⁸⁷. Polecenie nie będzie dotyczyło pracy w sytuacji np. polecenia załatwienia prywatnej sprawy przełożonego lub uczestnictwa w akcji społecznej¹⁸⁸. Granice podporządkowania wyznaczają zatem umówiony rodzaj pracy oraz przepisy prawa¹⁸⁹. Stanowisko to potwierdza również SN w jednym z wyroków, wskazując, że w przypadku polecenia dotyczącego wykonywania czynności wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę, pracodawca nie musi dokonywać wypowiedzenia warunków pracy (art. 42 § 1 k.p.) oraz nie ma obowiązku stosowania art. 42 § 4 k.p.¹⁹⁰.

¹⁸⁴ Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 715.

¹⁸⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2007r., I BP 26/07, LEGALIS nr 118225.

¹⁸⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, LEGALIS nr 64601.

¹⁸⁷ J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Komentarz do art. 100 k.p., LEGALIS.

¹⁸⁸ E. Maniewska [w:] *Kodeks pracy*, t. 1: *Komentarz LEX. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2014, s. 444.

¹⁸⁹ Szerzej: T. Duraj, *Granice uprawnień kierowniczych pracodawcy w stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze” 2013, nr 2, s. 101- 129.

¹⁹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 663/03, LEGALIS nr 70596.

Pracodawca może wydawać pracownikowi polecenia związane ze sposobem wykonywania pracy, ale również polecenie wykonywania innej pracy, o czym mowa m. in. w art. 42 § 4 k.p., czy też świadczenia pracy ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy (art. 151 k.p.)¹⁹¹. Należy przywołać pogląd H. Lewandowskiego, który twierdził, że polecenia pracodawcy, nawet jeśli związane są ze składnikami umowy o pracę, które możemy uznać za stosunkowo stabilne (np. miejsce pracy), nie wiążą pracodawcy na przyszłość. Pracodawca mógł więc, zdaniem autora, kształtować treść stosunku pracy, za pomocą poleceń, stosownie do rodzaju prowadzonej działalności, toku pracy czy aktualnych potrzeb¹⁹². Obecnie dominuje pogląd, iż przy modyfikacji istotnych składników umowy o pracę, tj. miejsce pracy, rodzaj i czas pracy, a także wynagrodzenie za pracę, konieczne jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego¹⁹³, który należy w pełni zaaprobować.

Dawniej w literaturze twierdzono, że pracodawca nie miał obowiązku wypowiedzenia tych warunków pracy lub płacy, które wynikały z przepisów ustawowych, regulaminów i porozumień zbiorowych¹⁹⁴. Oznaczało to, że jeśli strony nie ustaliły odmiennie pewnych elementów treści stosunku pracy w umowie o pracę, to jednostronna zmiana warunków pracy lub płacy obowiązujących w chwili jej zawarcia, była możliwa w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy. Z takim stanowiskiem trudno się zgodzić. Zastrzeżenie w umowie o pracę odmiennych od wynikających z obowiązujących przepisów warunków pracy lub płacy oznaczałoby, że pracownik godzi się w sposób milczący na warunki wynikające z przepisów, a tym samym na możliwość dysponowania pracownikiem w granicach obowiązujących przepisów¹⁹⁵. Jeżeli w momencie zawierania umowy o pracę nie było takich przepisów, a zostały one wydane lub zmienione w czasie jej trwania, to nie mogą one stanowić podstawy do jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy w drodze polecenia pracodawcy.

¹⁹¹ J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 543.

¹⁹² H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy. Przedmiot i granice*, Warszawa 1977, s. 26.

¹⁹³ D. Książek, *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013, s. 101.

¹⁹⁴ J. Jończyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977, s. 146.

¹⁹⁵ Przykładowo, jeżeli u pracodawcy w chwili zawierania umowy obowiązuje na mocy przepisów wewnątrzzakładowych system pracy zmianowej, a pracownik nie zastrzegł w umowie, że będzie pracował tylko na jednej zmianie, to przeniesienie pracownika z jednej zmiany na drugą w równoważnym systemie czasu pracy byłoby możliwe bez wypowiedzenia zmieniającego.

Przepisy prawa pracy wpływają na treść stosunku pracy w sposób automatyczny jedynie jeżeli mają charakter bezwzględnie obowiązujący. W chwili zawierania umowy o pracę pracownik ustala warunki pracy i płacy, ale również zgadza się na te warunki, które wynikają z przepisów powszechnie obowiązujących oraz wewnątrzzakładowych¹⁹⁶. W praktyce, powstają niekiedy znaczne trudności w ustaleniu granicy pomiędzy zmianą istotną (czyli wymagającą wypowiedzenia warunków pracy lub płacy), a zmianą nieistotną (dokonywaną przez pracodawcę w drodze polecenia)¹⁹⁷.

Wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2000 r.¹⁹⁸ Sąd Najwyższy stwierdził, że przekształcenie jednoosobowego zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w zarząd trzyosobowy stanowi istotną zmianę warunków pracy w stosunku pracy dotychczasowego prezesa jednoosobowego zarządu. W tym przypadku również będzie konieczne porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniającego. Nie ulega wątpliwości, że pracownik (prezes) zachowuje swe dotychczasowe stanowisko, przy czym zmianie ulegają również prawa i obowiązki związane z jedno- bądź wieloosobowym charakterem danego stanowiska. Powołanie dwóch nowych członków zarządu, którzy mogą samodzielnie reprezentować spółkę, ogranicza kompetencje dotychczasowego prezesa i modyfikuje sposób jego działania w ramach zarządzania całym zespołem, co z kolei oddziałuje na zasady odpowiedzialności. Jeżeli natomiast umowa spółki przewiduje powoływanie zarządu o zmiennym składzie, czyli znajduje się w niej zapis mówiący, że zarząd liczy od jednego do trzech członków, to rozszerzenie składu zarządu będzie w takiej sytuacji traktowane jako dokonywane w ramach warunków pracy uzgodnionych przez strony.

W doktrynie oraz orzecznictwie¹⁹⁹ utrwalono pogląd, zgodnie z którym zmianę rozkładu czasu pracy należy, co do zasady, zaliczyć do uprawnień kierowniczych pracodawcy. Jeżeli jednak strony ustalą w umowie o pracę konkretny rozkład czasu pracy, który ma obowiązywać danego pracownika, w tym

¹⁹⁶ Z. Salwa, *Przedmiot wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1983, z. 1, s. 31-32.

¹⁹⁷ K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy, t. 1: Komentarz LEX. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2014, Warszawa 2014, s. 219.

¹⁹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego, I PKN 605/99, LEGALIS nr 50468.

¹⁹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1977 r., I PRN 5/77, LEGALIS nr 19986.

przypadku zmiana rozkładu będzie wymagała wypowiedzenia zmieniającego²⁰⁰. W orzecznictwie uznaje się również, że istotna zmiana rozkładu czasu pracy, uzgodniona przez pracodawcę z pracownikiem, wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub porozumienia stron, co potwierdza wyrok SN z 2 kwietnia 1998 r.²⁰¹ Przywołana sprawa dotyczyła wykonywania pracy na stanowisku radcy prawnego, co wiązało się z częściowym pozostawaniem do dyspozycji pracodawcy w jego siedzibie (min. 2/5 czasu pracy, zgodnie z art. 18 ust. 2 ustawy o radcach prawnych²⁰²). Dokonanie zmiany rozkładu czasu pracy, wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub porozumienia stron, jeżeli dotyczy istotnych elementów treści stosunku pracy, wynikających z umowy lub przepisów prawa pracy. Wyznaczenie radcy prawnemu innych niż dotychczasowe godzin i dni, w których ma świadczyć pracę w siedzibie pracodawcy, wymagało więc zachowania trybu z art. 42 § 1 k.p.

Różnego rodzaju wątpliwości pojawiają się w przypadku zmiany warunków płacy. Sąd Najwyższy ustalił, że zmiana regulaminu premiowania może być zarówno korzystna jak i niekorzystna dla pracownika (np. w razie podwyższenia lub obniżenia stawki procentowej od tej samej podstawy). W drugim przypadku konieczne będzie zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego, w pierwszym natomiast przyjmuje się domniemaną zgodę pracownika. Jeżeli zmiana regulaminu premiowania polega na zmianie podstawy jej obliczania lub wprowadzeniu nowych czynników warunkujących nabycie prawa do premii lub jej wysokość, wypowiedzenie zmieniające będzie konieczne, jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę. Taką zmianę warunków umowy o pracę należy uznać za istotną, a co za tym idzie może być ona wprowadzona wyłącznie za zgodą pracownika (wyrażoną wprost za pomocą porozumienia zmieniającego umowę o pracę lub poprzez nieodrzućenie nowo zaproponowanych warunków). Zmiana może ukształtować sytuację pracownika w sposób mniej jak i bardziej korzystny, a więc pracownik powinien mieć możliwość dokonania oceny skutków tej zmiany, a tym samym zdecydować o pozostaniu w stosunku pracy w razie niekorzystnych zmian

²⁰⁰ M. Latos-Miłkowska [w:] *Meritum. Prawo pracy 2016*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2016, s. 1122.

²⁰¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, LEGALIS nr 42938.

²⁰² Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1870 z późn. zm.

przepisów wynagrodzeniowych²⁰³. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r.²⁰⁴ podtrzymał powyższe stanowisko uznając, że w tej sytuacji konieczne będzie porozumienie lub wypowiedzenie zmieniające. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego konieczną przesłanką będzie wyrażenie przez pracownika zgody na nowo proponowane warunki. W takich okolicznościach niekorzystne zmiany regulaminu premiowania, dokonane jednostronnie przez pracodawcę, będą nieważne. Pracodawca może jednostronnie zmienić regulamin premiowania w sposób niekorzystny dla pracownika, tylko w sytuacji kiedy umowa o pracę nie przewiduje prawa do premii (nie odsyła do regulaminu premiowania). Co podkreślił SN, takie zmiany wywołują swój skutek wyłącznie na przyszłość, a więc od dnia dokonania tej zmiany.

Na uwagę zasługuje również wyrok SN z 24 lipca 2006 r.²⁰⁵, w którym Sąd Najwyższy podkreślił, że zmniejszenie wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę wymaga wypowiedzenia zmieniającego także wtedy, gdy zostało ustalone przez właściwy organ pracodawcy (na podstawie ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi). W sprawie ustalono, że zgromadzenie wspólników ustaliło wynagrodzenie miesięczne pozwanego z wyłączeniem prawa do premii, jednakże nigdy tej uchwały pozwanemu nie doręczono ani też w inny sposób nie wypowiedziano mu warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia składającego się także z premii. Prawo do premii miało swą podstawę w umowie o pracę, której warunki nie zostały wypowiedziane, a więc nie zachodzą przesłanki żądania zwrotu wypłaconej premii na podstawie przepisów o świadczeniu nienależnym. Zdaniem SN fakt, że dla pozbawienia pozwanego prawa do premii (prawa wynikającego z umowy o pracę) konieczne było wypowiedzenie zmieniające, wynika z zasad prawa pracy.

1.4. WNIOSKI

Powyższa analiza elementów konstrukcyjnych wypowiedzenia warunków pracy i płacy skłania do kilku refleksji. Wypowiedzenie zmieniające stanowi całkowicie odrębną od wypowiedzenia definitywnego instytucję, a jej celem jest zmiana elementów treści stosunku pracy. Uprawnienie to przyznano pracodawcy

²⁰³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 35/96, LEGALIS nr 30448.

²⁰⁴ Wyrok Sądu Najwyższego, I PKN 23/96, LEGALIS nr 30482.

²⁰⁵ Wyrok Sądu Najwyższego, I PK 253/05, LEGALIS nr 85804.

i w mojej ocenie jest to rozwiązanie zasługujące na aprobatę. Pracownik ma możliwość wystąpienia z ofertą zmiany treści stosunku pracy przy pomocy porozumienia zmieniającego. Biorąc pod uwagę ciągle zmieniającą się sytuację społeczno-gospodarczą, konieczność zapewnienia prawidłowej organizacji pracy czy ewentualną konieczność zmian w związku z wprowadzaniem nowych technologii, konieczne jest zapewnienie pracodawcy możliwości zmiany treści stosunku pracy, także na niekorzyść. Nie można jednak stwierdzić, że wypowiedzenie warunków pracy jest instrumentem, który ma na względzie wyłącznie interesy pracodawcy. Jak wynika z powyższych rozważań, ustawodawca przewidział wiele elementów, które spełniają funkcję ochronną. Można do nich zaliczyć m.in. konieczność wyrażenia zgody przez pracownika na proponowane zmiany, czy też obowiązki informacyjne po stronie pracodawcy. Pracownik bardzo często nie jest świadomy praw jakie mu przysługują, a pouczenie o nich stanowi gwarancję ich znajomości. Niewątpliwie, pozwalają one w pewnym stopniu na eliminację zjawiska nadużywania wypowiedzenia zmieniającego, choć w moim przekonaniu ciągle w sposób niewystarczający. Fakt, że pracownik może złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków gwarantuje mu jedynie możliwość decydowania o kontynuacji dotychczasowego stosunku pracy, jednak nie gwarantuje dalszego zatrudnienia. W efekcie odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych warunków stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Pracownik ma jednak możliwość zadecydowania, czy chce przyjąć nowe warunki, czy też nie. Wielce prawdopodobnym jest, że większość pracowników zgodzi się na nowe warunki pracy, aby pozostać dalej w stosunku pracy. Uważam też, że nie jest możliwe całkowite wyeliminowanie zjawiska pozornego wypowiedzenia zmieniającego, gdzie wskazuje się jego przyczynę, przy jednoczesnej propozycji nowych, skrajnie niekorzystnych warunków, których pracownik nie będzie w stanie zaakceptować.

O skuteczności wypowiedzenia zmieniającego przesądza jego dwoistość – konieczne jest wypowiedzenie dotychczas obowiązujących warunków oraz propozycja nowych warunków pracy lub płacy. Przepisy nie przewidują obowiązku łącznego przedstawienia obu oświadczeń woli, chociaż w mojej ocenie należałoby taki obowiązek wprowadzić. Jak już wspomniano, celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana treści stosunku pracy, a więc

pracodawca już w chwili wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia ma (a raczej powinien mieć) świadomość, które warunki i w jakim zakresie ulegną zmianie. Co ważne, dopiero zaproponowanie nowych warunków pracy i płacy sprawia, że wypowiedzenie zmieniające uważa się za dokonane. Oznacza to, że dopiero od chwili złożenia drugiego oświadczenia z propozycją nowych warunków pracy i płacy wypowiedzenie zmieniające wywołuje skutki prawne. Pomimo tego, pozostawienie pracodawcy możliwości złożenia oświadczenia dotyczącego nowych warunków pracy w dowolnym czasie po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków prowadziłoby do zawieszenia sytuacji pracownika, który czekałby na przedstawienie nowych warunków, wiedząc, że ulegną one zmianie. W mojej ocenie istota wypowiedzenia zmieniającego (a więc dokonanie zmiany warunków zatrudnienia) przemawia za tym, aby oba oświadczenia złożono jednocześnie. Ostatecznie skłaniam się ku możliwości rozdzielenia obu oświadczeń w osobnych dokumentach, przy założeniu, że oba dokumenty powinny być przekazane pracownikowi tego samego dnia kalendarzowego.

Artykuł 42 k.p. nie stanowi również, że zmiana warunków zatrudnienia musi się odbywać na niekorzyść pracowników. Mimo to, przyjmuje się, że zmiana korzystna zostanie w większości przypadków zaaprobowana przez pracownika. Pracownik zazwyczaj wyrazi w tym przypadku zgodę w sposób dorozumiany, podejmując pracę na nowych warunkach. Zmiany korzystne będą więc dokonywane w drodze porozumienia zmieniającego, natomiast zmiany niekorzystne przy zastosowaniu wypowiedzenia zmieniającego.

Przedmiotem wypowiedzenia warunków pracy lub płacy mogą być wszystkie elementy treści stosunku pracy, które strony uzgodniły w umowie o pracę. Należy przy tym podkreślić, że pracodawca nie może jednostronnie zmienić warunków wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących²⁰⁶, nawet jeśli będą bardziej korzystne niż dotychczasowe. Najważniejszą kwestią będzie stanowić odróżnienie sytuacji, w których konieczne jest wypowiedzenie zmieniające, od tych, gdzie pracodawca będzie korzystał ze swoich uprawnień kierowniczych. W doktrynie i orzecznictwie wyszczególnia się dwie wytyczne – zmiana musi być niekorzystna oraz dotyczyć istotnych elementów treści

²⁰⁶ A. Rycak [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 251.

stosunku pracy. Artykuł 42 k.p. nie ogranicza warunków pracy i płacy do warunków istotnych jednak w mojej ocenie wszelkie warunki, uzgodnione przez strony w umowie o pracę będą wymagały zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Skoro obie strony stosunku pracy zgodziły się na zawarcie pewnych postanowień w umowie o pracę, to należy je oceniać jako istotne. Tym samym wszelkie warunki uzgodnione w umowie o pracę należy uznać za warunki istotne, chyba że przepisy szczególne wskazują inaczej. Oznacza to, że im bardziej rozbudowane i szczegółowo wskazane warunki pracy, tym większa będzie konieczność zastosowania wypowiedzenia zmieniającego.

Stanowczo krytycznie należy się natomiast odnieść do problemu obliczania połowy okresu wypowiedzenia, do kiedy to pracownik może odmówić przyjęcia nowo zaproponowanych warunków. Kodeks pracy nie odnosi się do tej kwestii, natomiast Kodeks cywilny określa jedynie jak należy rozumieć okres połowy miesiąca. Niewątpliwie, ustalenie połowy okresu wypowiedzenia może być problematyczne, zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Okres wypowiedzenia rozpoczyna swój bieg wraz z chwilą złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, natomiast kończy się wraz z chwilą nadejścia terminu wypowiedzenia. Taką zasadę należy przyjąć w odniesieniu do wypowiedzenia definitywnego, jak i wypowiedzenia zmieniającego. W mojej ocenie jednak obliczenia połowy okresu wypowiedzenia należy dokonać w oparciu o ustawowe terminy wypowiedzenia, określone w art. 36 Kodeksu pracy, aby nie wprowadzać dodatkowo stanu niepewności i ujednoczyć zasady obliczania połowy okresu wypowiedzenia w sytuacji zastosowania wypowiedzenia zmieniającego.

Ponadto, w przypadku umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia podstawą do określenia połowy okresu wypowiedzenia będzie dłuższy okres wypowiedzenia, zgodnie z zasadą korzystności. Oznacza to, że w przypadku wydłużenia okresu wypowiedzenia, przykładowo do 6 miesięcy, przy obliczaniu połowy okresu wypowiedzenia należy kierować się również wytycznymi, określonymi w art. 30 § 2¹ k.p.

ROZDZIAŁ II

OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM WARUNKÓW PRACY I PŁACY

2.1. UWAGI OGÓLNE

W literaturze przyjmuje się powszechnie, że problematyka ochrony trwałości stosunku pracy stanowi jedno z najbardziej istotnych, a jednocześnie skomplikowanych, zagadnień prawa pracy²⁰⁷. Według T. Zielińskiego na system ochrony trwałości stosunku pracy składają się normy prawne, które ograniczają dopuszczalność wypowiedzania umów o pracę. Ochrona ta obejmuje swym zakresem „ogół gwarancji prawnych zabezpieczających pracowników przed utratą pracy w określonych granicach”. Autor wyróżnił ochronę powszechną, która dotyczy ogółu pracowników jako podmiotu zbiorowego i jest niezależna od wystąpienia jakichkolwiek zdarzeń, oraz ochronę szczególną, obejmującą pracowników, z którymi pracodawca nie może w trakcie trwania tzw. okresów ochronnych rozwiązać umowy o pracę za wypowiedzeniem, w związku ze szczególną sytuacją życiową lub pełnieniem określonych funkcji²⁰⁸. W okresie przedkodeksowym nie dyskutowano szeroko na temat powszechnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem zmieniającym. Uwaga przedstawicieli doktryny skupiona była głównie na odrębności wypowiedzenia zmieniającego od wypowiedzenia definitywnego, konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego oraz pracownikach szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Przedstawiciele doktryny zauważali jednak konieczność wprowadzenia przepisów ochronnych ogółu pracowników. Przyjmowano również, że zasady ochronne

²⁰⁷ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 126; A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Rozprawy i Studia” 1961, t. 42, s. 94; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 390.

²⁰⁸ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa – Kraków 1986, s. 66.

powinny pozostawać w związku z regulacjami odnoszącymi się do wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę²⁰⁹.

Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące wypowiedzenia definitywnego. W odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego zastosowanie będą miały zatem przepisy dotyczące powszechnej oraz szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Oznacza to, że warunki pracy i płacy będą podlegały co do zasady analogicznej ochronie, jak w przypadku wypowiedzenia rozwiązującego umowę o pracę. Wszelkie zakazy wypowiedzania umów o pracę, sytuacja życiowa pracownika czy też pełniona przez niego funkcja będą miały wpływ na ochronę warunków pracy lub płacy w razie ich wypowiedzenia²¹⁰.

H. Szewczyk uznaje, że do instrumentów ochronnych prawa pracy należy zaliczyć ograniczenie możliwości dokonywania zmiany treści stosunku pracy²¹¹. T. Zieliński natomiast twierdził, że do problematyki ochrony trwałości stosunku pracy nie należy zaliczać ochrony przed zmianą warunków pracy i płacy, ponieważ nie ma ona na celu zachowania dotychczasowego stosunku pracy, ale wyłącznie zachowanie warunków pracy i płacy wynikających ze stosunku pracy²¹². Takie ujęcie powoduje konieczność rozważenia, czy rzeczywiście należałoby wyłączyć instrumenty ochronne mające zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego z zakresu tematyki ochrony trwałości stosunku pracy.

Na wstępie należy wspomnieć, że środkami bezpośrednimi, które realizują powszechną ochronę trwałości stosunku pracy są obowiązek pisemnej formy oświadczenia woli o wypowiedzeniu oraz obowiązujący okres wypowiedzenia²¹³. Środki te będą służyły nie tylko ochronie interesów pracownika, ale również stabilizacji stosunku pracy w interesie pracodawcy²¹⁴. O ile obowiązek pisemności ma raczej znaczenie formalne, okres wypowiedzenia należy uznać za istotny element wypowiedzenia każdej umowy o pracę. Okres wypowiedzenia ma służyć

²⁰⁹ A. Walas, *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, SP 1968, z. 19, s. 171.

²¹⁰ A. Rycak [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 252.

²¹¹ H. Szewczyk, *Powszechna ochrona trwałości umownego stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1998, t. 13, s. 30.

²¹² T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa – Kraków 1986, s. 93.

²¹³ R. Korolec, *Środki stabilizujące stosunek pracy*, PiP 1965, z. 3, s. 414.

²¹⁴ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 163.

ochronie obu stron stosunku pracy, jednak w przypadku wypowiedzenia zmieniającego będzie miał on największe znaczenie w odniesieniu do adresata wypowiedzenia.

Należy także podkreślić, że ochrona powszechna przed wypowiedzeniem dotyczy wyłącznie pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Podstawowym instrumentem prawnej ochrony trwałości warunków pracy i płacy jest konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. Wymóg zasadności wypowiedzenia wynika z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Drugim przejawem ochrony jest natomiast obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. W związku z tym, że pracownik, któremu mają zostać zmienione warunki pracy lub płacy, podlega tym samym instrumentom ochronnym, co pracownik, któremu złożono wypowiedzenie definitywne, należy rozważyć czy przepisy ochronne należy stosować wprost do wypowiedzenia zmieniającego czy też konieczna jest stosowna modyfikacja²¹⁵. W tym celu w niniejszym rozdziale zostaną omówione zasady powszechnej i szczególnej ochrony w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego. W literaturze do pozostałych środków prawnych powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem zalicza się ponadto roszczenia przysługujące pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia oraz prawo pracownika do odwołania się od wypowiedzenia w celu ustalenia czy wypowiedzenie złożono zgodnie z przepisami prawa²¹⁶, co będzie stanowiło przedmiot ostatniego rozdziału.

Ochrona szczególna przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy stanowi również nieodłączny element problematyki ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu definitywnym oraz zmieniającym mamy do czynienia z tym samym kręgiem adresatów, jednak środki prawne, zapobiegające zmianie warunków pracy lub płacy, ustalono w niektórych przypadkach nieco odmiennie, niż ma to miejsce przy ochronie szczególnej przed definitywnym wypowiedzeniem umowy o pracę. W przypadku zmiany treści stosunku pracy nie chodzi bowiem o zakaz wypowiedzania warunków pracy lub

²¹⁵ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 111.

²¹⁶ A. Wypych-Żywicka [w:] *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, Kraków 2003, s. 198; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 178.

płacy, ale o umożliwienie zmiany w ściśle wskazanych okolicznościach²¹⁷. Konieczne jest zatem odniesienie się do pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem zmieniającym, przede wszystkim pracowników w wieku przedemerytalnym oraz kwestii wypowiedzeń warunków pracy lub płacy na gruncie tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych, ze względu na pewne odrębności. Z tego też względu problematyka ochrony poszczególnych grup pracowników szczególnie chronionych przed zmianą warunków pracy lub płacy nie będzie stanowiła przedmiotu dalszych rozważań, z uwagi na zbieżność z zasadami ochrony tych pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ostatnią kwestię poruszoną w tym rozdziale będzie stanowiła problematyka związana z zastosowaniem wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji niekorzystnej zmiany postanowień układu zbiorowego pracy.

2.2. Powszechna ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym

2.2.1. Zasadność wypowiedzenia warunków pracy i płacy

W okresie przedkodeksowym problem powszechnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem zmieniającym nie był przedmiotem szerszych dyskusji. Przedstawiciele doktryny i orzecznictwa skupiali się na elementach konstrukcyjnych wypowiedzenia oraz odmiennościach w stosunku do wypowiedzenia definitywnego²¹⁸. Nie oznacza to jednak, że zupełnie pomijano kwestię ochrony pracowników. W doktrynie jak i orzecznictwie wskazywano na konieczność wprowadzenia przepisów, które zapewniłyby ochronę ogółu pracowników przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, przy założeniu, że zasady ochrony powinny pozostawać w związku z regulacją dotyczącą wypowiedzenia umowy o pracę²¹⁹. Rozwiązania przyjęte w Kodeksie pracy uzależniają możliwość wypowiedzenia umowy o pracę (oraz zmiany warunków pracy i/lub płacy) od wystąpienia uzasadnionej przyczyny. Przepisy k.p. nie wskazują jednak zamkniętego katalogu przyczyn. W związku więc z odpowiednim stosowaniem do wypowiedzenia zmieniającego art. 45 k.p. konieczne wydaje się przeanalizowanie jakie przyczyny będą uzasadniały dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto, wypowiedzenie zmieniające jest bardziej pojemne treściowo niż

²¹⁷ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 149.

²¹⁸ Patrz rozdział I.

²¹⁹ A. Walas, *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, SP 1968, z. 19, s. 171.

wypowiedzenie rozwiązujące stosunek pracy²²⁰. W związku z tym, że składa się z dwóch oświadczeń woli, czyli wypowiedzenia dotychczasowych warunków oraz propozycji nowych, należy się zastanowić, czy uzasadnienia wymagają również proponowane nowe warunki.

W doktrynie prawa pracy problematyka zasadności wypowiedzenia umowy o pracę stanowi kluczowe zagadnienie ochrony trwałości stosunku pracy²²¹. Konwencja nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy uznaje obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony za minimalny standard ochrony trwałości stosunku pracy²²². Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Artykuł 38 k.p. stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Artykuł 45 k.p. wskazuje, że nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony to wypowiedzenie dokonane bez podania przyczyny lub podania przyczyny niewystarczającej. Na mocy art. 42 § 1 k.p. powołane wyżej przepisy odnoszą się także do wypowiedzenia warunków pracy i płacy umowy o pracę na czas nieokreślony. Jak więc wynika z powyższego, obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia definitywnego oraz zmieniającego dotyczy wyłącznie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Zasady rozwiązywania umów zawieranych na czas nieokreślony różnią się istotnie od zasad rozwiązywania umów terminowych. W obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej pracodawcy bardzo często wybierają umowy na czas określony jako podstawę zatrudnienia, najczęściej z powodu chęci obejścia przepisów o ochronie przed wypowiedzeniem. Zasadnicze znaczenie mają niewątpliwie środki prawne, które przepisy przewidują w odniesieniu do umów o pracę na czas nieokreślony, czyli wymóg uzasadnienia wypowiedzenia oraz obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją

²²⁰ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 114.

²²¹ A. Wypych-Żywicka, *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Gdańsk 1996, s. 8; M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 24.

²²² <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k158.html>, dostęp: 31.01.2017.

związkową²²³. Nasuwa się zatem pytanie, czy przyjęte rozwiązanie odpowiada aktualnym warunkom społeczno-gospodarczym.

Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie z uzasadnionych powodów stanowi istotny element trwałości umownego stosunku pracy. W literaturze twierdzi się, że „uzasadnione przyczyny” stanowią materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzania umów, która jednocześnie ogranicza swobodę umów²²⁴. Wypowiedzenie stanowi w tym przypadku czynność przyczynową, czego wynikiem będzie przyjęcie konstrukcji klauzuli generalnej, ograniczającej prawo pracodawcy do rozwiązywania stosunku pracy, a więc klauzuli zasadności wypowiedzenia umowy o pracę²²⁵. J. Brol podkreśla jednak, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie nie może stanowić przyczyny dowolnej, ale musi mieć określoną wagę²²⁶. Przyczyna wypowiedzenia musi rzeczywiście usprawiedliwiać wypowiedzenie umowy o pracę²²⁷.

Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia należy uznać za środek względny – chroniąc trwałość zatrudnienia przepisy prawa dają pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy, ale tylko w uzasadnionych przypadkach²²⁸. H. Szewczyk prezentuje dwie podstawowe techniki określania przesłanek dopuszczalności wypowiedzania stosunków pracy, a tym samym warunków zatrudnienia. Pierwsza z nich opiera się na określeniu w przepisach prawa katalogu przyczyn, które uzasadniają wypowiedzenie, druga natomiast odnosi się do klauzul generalnych, ograniczających możliwość wypowiedzenia umowy²²⁹.

Istnienie katalogu przyczyn sprowadza się do wyliczenia poszczególnych sytuacji, kiedy możliwe będzie uzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Katalog może zostać przedstawiony od strony pozytywnej, czyli poprzez wskazanie sytuacji, których wystąpienie będzie uzasadniało dokonanie przez

²²³ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 173.

²²⁴ L. Florek, *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 180.

²²⁵ W. Reznik, *Nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1997, t. 1, s. 74.

²²⁶ J. Brol, *Nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę według art. 45 kodeksu pracy*, PiP 1977, z. 8-9, s. 132-134.

²²⁷ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 324.

²²⁸ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 173-174.

²²⁹ H. Szewczyk, *Powszechna ochrona trwałości umownego stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1998, t. 13, s. 31.

pracodawcę wypowiedzenia, lub w sposób negatywny, czyli wskazanie okoliczności, w których wypowiedzenie nie będzie uzasadnione²³⁰. Ustawodawca nie wymienia jednak przyczyn wypowiedzenia zmieniającego (jak i rozwiązującego), ograniczając jedynie prawo korzystania przez pracodawcę z wypowiedzenia zmieniającego do sytuacji, gdzie mamy do czynienia z rzeczywistymi i poważnymi powodami uzasadniającymi wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia²³¹.

Powszechna ochrona przed wypowiedzeniem w polskim Kodeksie pracy opiera się na konstrukcji klauzuli generalnej, o czym świadczy brzmienie art. 45 k.p., z którego wynika, że każde wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony musi być uzasadnione merytorycznie, czyli uzależnione od wystąpienia uzasadniających je obiektywnych przyczyn²³². W literaturze podkreśla się, że zwrot „uzasadnione wypowiedzenie” jest celową klauzulą generalną, zamieszczoną przez ustawodawcę²³³. Nie ma również pełnej zgodności co do tego, czy nieuzasadnione wypowiedzenie obejmuje także jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego czy społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Część przedstawicieli doktryny uważa, że wypowiedzenie niezgodne z zasadami współżycia społecznego to wypowiedzenie nieuzasadnione²³⁴, podczas gdy część twierdzi, że klauzula ta stanowi odrębną podstawę oceny zasadności wypowiedzenia²³⁵. W przypadku klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa przeważa pogląd, zgodnie z którym przy ocenie zasadności wypowiedzenia nie ma konieczności odwoływania się do niej, ponieważ pojęcie „nieuzasadnionego wypowiedzenia” pochłania klauzulę wyrażoną w art. 8 k.p.²³⁶.

²³⁰ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 174.

²³¹ T. Bińczycka-Majewska [w:] *System Prawa Pracy*, red. K. Baran, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 392.

²³² H. Szewczyk, *Powszechna ochrona trwałości umownego stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1998, t. 13, s. 34.

²³³ W. Reznik, *Nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1977, t. 1, s. 74; W. Piotrowski, *Rozwiązanie stosunku pracy*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975, s. 74.

²³⁴ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 164-166; W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Poznań 1977, s. 69.

²³⁵ W. Reznik, *Nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1977, t. 1, s. 75; M. Gersdorf, *Wypowiedzenie nieuzasadnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 1998, nr 7-8, s. 41.

²³⁶ J. Broł, *Nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę według art. 45 kodeksu pracy*, PiP 1977, z. 8-9, s. 130 i nast.; J. Pachó, *Nieuzasadnione wypowiedzenie*, „Polityka Społeczna” 1975, nr 4, s. 44; A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 325.

Kodeks pracy posługuje się ogólnymi zwrotami „przyczyny uzasadniające wypowiedzenie” w art. 38 k.p., czy „nieuzasadnione wypowiedzenie” w art. 45 k.p. Nie ulega wątpliwości, że tak ogólnie sformułowania pozostawiają podmiotom stosującym prawo dużą swobodę. Ustawodawca słusznie założył, że nie jest możliwe wskazanie zamkniętego katalogu przyczyn, które uzasadniają wypowiedzenie²³⁷. Taka sytuacja sprzyja jednak występowaniu niejasności i rozbieżności interpretacyjnych, co może mieć negatywny wpływ na funkcję ochronną trwałości stosunku pracy.

Podstawową kwestię w przypadku klauzul generalnych mają tzw. kryteria oceny zasadności wypowiedzenia. Kodeks pracy nie określa kryteriów oceny, a więc zgodnie z poglądami doktryny przesłanki zasadności wypowiedzenia oraz kryteria należy opierać nie tylko na kryteriach prawnych, ale również na ocenach pozaustawowych²³⁸. Do kryteriów prawnych oceny zasadności wypowiedzenia należałoby zaliczyć m.in. prawo pracodawcy do prowadzenia polityki racjonalnego zatrudnienia, czy też wywiązanie się pracownika z jego obowiązków²³⁹. Przesłanki zasadności wypowiedzenia będą się więc opierały również na pozaumownych ocenach, przy czym ocena zasadności wypowiedzenia (a więc decyzji pracodawcy) powinna być każdorazowo dokonywana indywidualnie, z uwzględnieniem całokształtu okoliczności danej sprawy²⁴⁰.

Jeżeli mowa o kryteriach, na podstawie których uznaje się poszczególne przyczyny wypowiedzenia za uzasadnione, największą rolę odegrało w tym zakresie orzecznictwo. Pierwszą próbę sprecyzowania kryteriów oceny zasadności wypowiedzenia podjął Sąd Najwyższy w uchwale dotyczącej „wytycznych” odnośnie wykładni art. 45 k.p.²⁴¹ „Wytyczne” zachowały aktualność w przeważającej części, pomimo, że zostały wydane w poprzednio obowiązującym ustroju

²³⁷ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 177.

²³⁸ L. Florek, *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 180.

²³⁹ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1999, s. 120; Z. Salwa, *Prawo pracy*, Olsztyn 1994, s. 127; M. Matey, *W kwestii wymogu zasadności wypowiedzenia*, PiZS 1977, nr 11, s. 13 i nast.

²⁴⁰ H. Szewczyk, *Powszechna ochrona trwałości umownego stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1998, t. 13, s. 35.

²⁴¹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, LEGALIS nr 24844.

politycznym²⁴². Sąd Najwyższy przyjął we wspomnianej uchwale kilka podstawowych zasad dotyczących wypowiedzenia:

1. istotnymi kryteriami dokonywania oceny zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę są: polityka racjonalnego zatrudnienia zapewniająca prawidłowe wykonanie zadań przez zakład pracy, należyte wykonywanie obowiązków przez pracownika, przestrzeganie dyscypliny pracy, wykazywanie inicjatywy oraz troska o dobro zakładu pracy. Sąd Najwyższy podkreślił również, że nie jest możliwe wyczerpujące skatalogowanie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę ani ustalenie sztywnych kryteriów oceny wypowiedzenia, lecz możliwe jest tylko wskazanie głównych kierunków;
2. ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która – stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia – nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia. Przy ocenie przyczyny wypowiedzenia konieczne jest uwzględnienie dotychczasowego stosunku do pracy, stażu pracy, kwalifikacji zawodowych pracownika. Inne okoliczności dotyczące pracownika nie związane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie wskazywać, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.);
3. okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze;
4. podstawowe znaczenie przy ocenie zasadności wypowiedzenia ma istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Jeśli więc nie ma przyczyny, wypowiedzenie nie może być uznane za prawnie uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia powinna pozostawać w związku ze stosunkiem pracy;

²⁴² Sąd Najwyższy nie posiada obecnie uprawnień do wydawania wytycznych. Komentowana uchwała jednak doskonale wyjaśnia kwestie, które zachowały aktualność i mają sens również w obecnym stanie prawnym.

5. nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że drobne uchybienie obowiązkom z reguły nie będzie uzasadniało wypowiedzenia;
6. przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym interes pracodawcy;
7. przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna;
8. okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia, a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe – najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu;
9. wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przy rozważaniu okoliczności przemawiających za ochroną pracownika należy mieć na uwadze, że w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownik nie zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji. Na podstawie art. 42 k.p. pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy i płacy albo same warunki pracy lub same warunki płacy. Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy odpowiednie zastosowanie ma art. 45 k.p. Z tego powodu powyższe tezy odnoszące się do wypowiedzenia umowy o pracę mają odpowiednie zastosowanie również do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Po przemianach gospodarczo-ustrojowych w 1989 roku jednym z podstawowych orzeczeń dotyczących zasadności wypowiedzenia jest wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r.²⁴³, w którym przedstawiono trzy główne tezy. Sąd Najwyższy podkreślił, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) powinna być oceniana na płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania

²⁴³ I PRN 69/96, LEGALIS nr 30258.

umowy o pracę. Po drugie, pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków pracownika czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika. Po trzecie zaś, pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. M. Wujczyk twierdzi, że powyższy pogląd odnośnie tego, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, ma zastosowanie także do wypowiedzenia zmieniającego. Przyjęcie takiego założenia powoduje, że przyczyny będące podstawą wypowiedzenia definitywnego również nie będą musiały mieć doniosłej wagi w przypadku wypowiedzenia zmieniającego²⁴⁴. Jak uznał Sąd Najwyższy, wypowiedzenie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynym obowiązkiem jest jego uzasadnienie²⁴⁵. Ponadto, przyczyny wypowiedzenia nie muszą nosić przymiotu „znacznej wagi” ani też powodować szkód po stronie pracodawcy²⁴⁶. Wagę zarzutu stanowiącego przyczynę wypowiedzenia należy odnieść do dotychczasowej pracy pracownika, co pozwala na ocenę, czy zdarzenie niemające charakteru szczególnie rażącego było wyjątkiem na tle długoletniej nienagannej pracy i jako takie nie powinno spotkać się z reakcją pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę²⁴⁷. Zasadność wypowiedzenia zmieniającego należy ocenić przy uwzględnieniu wszystkich przyczyn wyszczególnionych przez pracodawcę²⁴⁸.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie zmieniające umowy o pracę na czas nieokreślony można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące po stronie pracownika i przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Według Z. Salwy, przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie musi być prawdziwa, obiektywna, zasadna

²⁴⁴ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 201.

²⁴⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, LEGALIS nr 21420.

²⁴⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, LEGALIS nr 89216.

²⁴⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2011 r., I PK 156/10, LEGALIS nr 417489.

²⁴⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, LEGALIS nr 81757.

i konkretna²⁴⁹. Za rzeczywistą przyczynę uznaje się nie tylko przyczynę, która istnieje w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, ale również przyczyna, która ma zaistnieć w nieodległym terminie, np. po upływie okresu wypowiedzenia²⁵⁰. Wynika to z wyroku Sądu Najwyższego, który stwierdził, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy (art. 42 k.p.), które w chwili złożenia oświadczenia nie obowiązują, ale z treści łączącej strony umowy o pracę wynika pewność, że będą one obowiązywać w nieodległej przyszłości, zwłaszcza w okresie wypowiedzenia. Ponadto, za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę można uznać nie tylko przyczynę istniejącą w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczynę, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taką, która się w tym terminie spełnia²⁵¹. O tym, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia, Sąd Najwyższy wypowiadał się w swoim orzecznictwie wielokrotnie²⁵².

Oznacza to więc, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę może nastąpić już po złożeniu oświadczenia pracodawcy, jeżeli jej spełnienie było pewne. Przyczyny wypowiedzenia odnoszące się do bliskiej przyszłości w pewnym sensie już „istnieją”, mogą być bowiem na tyle pewne, że istnieją w sensie rzeczywistej motywacji działania pracodawcy. Ten pogląd nabiera znaczenia zwłaszcza w przypadku likwidacji stanowiska pracy, jak również w przypadku likwidacji pracodawcy (stanowiących dostateczną przyczynę wypowiedzenia), gdy nie można racjonalnie oczekiwać, że zasadne wypowiedzenie może nastąpić już po „zaistnieniu” tych przyczyn²⁵³. Powyższa argumentacja Sądu Najwyższego zasługuje na aprobatę. Pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym powołuje się na przyczyny dotyczące warunków zatrudnienia wynikających z treści łączącej strony umowy o pracę, które będą obowiązywać po upływie kilku

²⁴⁹ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1999, s. 120.

²⁵⁰ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 200.

²⁵¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 51/12, LEGALIS nr 538396.

²⁵² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, LEGALIS nr 55481; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r.; I PK 17/02, LEGALIS nr 56773; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 71/08, LEGALIS nr 223242.

²⁵³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 96/06, LEGALIS nr 177503.

dni od daty złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Należy przy tym uznać obowiązywanie tych wypowiedzianych warunków zatrudnienia za zdarzenie pewne. Mimo iż warunki te jeszcze nie będą obowiązywały w chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia i jest pewne, że staną się one obowiązujące w nieodległym czasie (np. po upływie kilku dni) to należy je uznać za „dotychczasowe” warunki pracy i płacy, gdyż w dniu dokonania wypowiedzenia wynikały z treści umowy o pracę.

Okoliczności, które pracodawca powołuje w wypowiedzeniu zmieniającym muszą być również skonkretyzowane. Wiąże się to z koniecznością maksymalnego sprecyzowania podanej przyczyny – nie należy posługiwać się zwrotami ogólnymi²⁵⁴. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, naruszeniem tego obowiązku będzie brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”. Wskazanie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności, która powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę²⁵⁵. Powtórzenie zwrotów z aktów prawnych nie będzie stanowiło spełnienia obowiązku podania przyczyny. Przykładowo, nie wystarczy nawiązanie do art. 100 k.p. i stwierdzenie, że pracownik „nie stosuje się do poleceń przełożonych”. Należy zatem doprecyzować, jakich konkretnie poleceń pracownik nie wykonuje²⁵⁶. Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że „wskazanie niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę”²⁵⁷. Również wskazanie "potrzeby zakładu pracy" jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego jest oczywiście zbyt ogólnikowe, aby uznać, że pracodawca wypełnił obowiązek z art. 30 § 4 k.p.²⁵⁸. Z drugiej jednak strony, skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie wiąże się z wyczerpującym powołaniem wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego,

²⁵⁴ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, LEGALIS nr 24844.

²⁵⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2005 r., II PK 103/05, LEGALIS nr 177489.

²⁵⁶ L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 163-164.

²⁵⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00, LEGALIS nr 53396.

²⁵⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 233/02, LEGALIS nr 215241.

konkretność przyczyny nie polega na opisanu jej w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymaganie konkretności przyczyny może być spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia (tu zmiana organizacyjna). Między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku „wskazania przyczyny” należy oceniać przy uwzględnieniu tych okoliczności. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo²⁵⁹. Nie należy również traktować jednakowo braku zasadnej przyczyny wypowiedzenia i niedostatecznego jej opisanie. Czym innym jest formalne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), a czym innym merytoryczna zasadność wskazanej przyczyny (art. 45 § 1 k.p.). Ocena, czy wskazanie przyczyny wypowiedzenia nastąpiło w sposób dostatecznie czy niedostatecznie konkretny, nie może być oparta na w pełni obiektywizowanych kryteriach. Nie znaczy to, że tych obiektywnych kryteriów nie ma i że nie należy ich stosować. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p.²⁶⁰. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (odpowiednio wypowiedzenia zmieniającego) ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie – jej zasadności. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa (art. 30 § 4 k.p.), natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, należy uznać za wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.²⁶¹.

Do uznania wypowiedzenia zmieniającego za uzasadnione nie jest natomiast konieczne zachowanie właściwego czasu pomiędzy zaistnieniem

²⁵⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2010 r., I PK 168/09, LEGALIS nr 250743.

²⁶⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, LEGALIS nr 48051.

²⁶¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 305/11, LEGALIS nr 537231.

przyczyny, stanowiącej podstawę zmiany warunków zatrudnienia, a chwilą złożenia oświadczenia przez pracodawcę. Należy jednak podkreślić, że oba zdarzenia nie powinny być od siebie bardzo oddalone w czasie – powinny pozostawać w uzasadnionym związku czasowym²⁶².

Zdaniem H. Szewczyk, elementem „wzmacniającym” trwałość zatrudnienia przy wypowiedzeniu zmieniającym jest obowiązek zachowania przez pracodawcę pisemnej formy oświadczenia wypowiadającego dotychczasowe warunki zatrudnienia²⁶³. W doktrynie zwraca się również uwagę na fakt, że celem przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym jest zachowanie trwałości stosunku pracy. Wiąż prawną, która łączy pracodawcę i pracownika, musi cechować zmienność, aby możliwe było jej przetrwanie. Przepisy dotyczące zmiany treści stosunku pracy należy więc rozumieć inaczej, przy uwzględnieniu celu, jakiemu służy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy²⁶⁴. Pomimo różnych celów wypowiedzenia definitywnego i wypowiedzenia zmieniającego, należy stwierdzić, że ochrona pracownika przed wypowiedzeniem w obu przypadkach kształtuje się właściwie jednakowo. Ustawodawca uznał za niecelowe odrębne ustanowienie zasad ochronnych dla obu rodzajów wypowiedzeń, co spowodowało, że ochrona treści stosunku pracy nie wykracza jednak poza ochronę trwałości tego stosunku²⁶⁵. Takie ukształtowanie zasad ochrony pracowników przed wypowiedzeniem zmieniającym jest niewątpliwie wskazane, w związku z koniecznością zabezpieczenia pracownika przed istotną nieuzasadnioną zmianą warunków pracy lub płacy²⁶⁶.

Wypowiedzenie definitywne oraz wypowiedzenie zmieniające stanowią odrębne konstrukcje prawne, co do czego nie ma wątpliwości. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego ocena zasadności wypowiedzenia musi dotyczyć dwóch oświadczeń woli, a więc zarówno wypowiedzenia dotychczasowych, jak i propozycji nowych warunków. Jedynie całościowa ocena wypowiedzenia

²⁶² A. Sobczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011, s. 282.

²⁶³ H. Szewczyk, *Powszechna ochrona trwałości umownego stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1998, t. 13, s. 41.

²⁶⁴ A. Walas, *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, SP 1968, nr 19, s. 157 i nast.; J. Szczerski, *Wypowiedzenie zmieniające*, PiP 1980, nr 4, s. 76 i nast.

²⁶⁵ L. Florek, *Ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym*, PiZS 1975, nr 1, s. 3-4.

²⁶⁶ Z. Salwa, *Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1979, nr 12, s. 39 i nast.

zmieniającego pozwoli na uznanie go za uzasadnione lub nieuzasadnione²⁶⁷. Pomiędzy przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, a propozycją nowych warunków musi istnieć „ściśła współzależność”. Brak takiej korelacji będzie równoznaczny z dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego bez uzasadnionej przyczyny w zakresie w jakim nowe warunki nie znajdują oparcia w okolicznościach wskazanych przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia²⁶⁸. Ocena taka powinna zmierzać w pierwszej kolejności do ustalenia, czy wypowiedzenie zmieniające zmierza do dalszego zatrudnienia pracownika, przy uwzględnieniu potrzeb pracodawcy oraz przymiotów pracownika odnoszących się do wykonywania przez niego pracy. Dokonanie wypowiedzenia zmieniającego będzie w danych okolicznościach uzasadnione również wtedy, gdy usprawiedliwia to obiektywna potrzeba racjonalizacji zatrudnienia, a pracodawca w drodze wypowiedzenia warunków pracy zaproponował konkretnemu pracownikowi nowe warunki zatrudnienia (miejsce pracy), które ten mógł z kolei zaakceptować²⁶⁹. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy będzie uznane za uzasadnione, jeżeli zostało skierowane do pracownika w celu zmiany treści łączącego go stosunku pracy, spowodowanej potrzebami pracodawcy lub przyczynami leżącymi po stronie pracownika, a ponadto przedstawiono mu propozycję nowych warunków, zgodnych z realnymi możliwościami pracodawcy jak i pracownika²⁷⁰.

Z powyższego wynika, że właściwe podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające może być kwestią mocno problematyczną. Orzecznictwo dostarcza jednak wskazówek, jakie przyczyny można uznać za uzasadniające wypowiedzenie zmieniające²⁷¹.

Sąd Najwyższy stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę²⁷². Wypowiedzenie

²⁶⁷ W. Reznik, *Uzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy w orzecznictwie*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1998, t. 3, s. 139 i nast.

²⁶⁸ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 127.

²⁶⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2000 r., I PKN 689/99, LEGALIS nr 50961.

²⁷⁰ W. Reznik, *Uzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy w orzecznictwie*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1980, t. 3, s. 146-147.

²⁷¹ Szerzej na temat przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę: L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018.

²⁷² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, LEGALIS nr 31250.

warunków pracy i płacy będzie uznane za uzasadnione, jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do likwidacji jednego stanowiska kierowniczego, pracownikowi zajmującemu to stanowisko zaproponowano zaś dalsze zatrudnienie na stanowisku niekierowniczym, odpowiednim do jego kwalifikacji, z niezmienionym wynagrodzeniem zasadniczym i wyższą premią, jednak bez dodatku funkcyjnego. Pracodawca ma bowiem prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze powstałe w wyniku reorganizacji i powierzenia ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań²⁷³.

Wypowiedzenia zmieniającego nie uzasadnia natomiast pozorna likwidacja stanowiska, która ma miejsce w sytuacji kiedy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego²⁷⁴. Ściśle chodzi o to, że warunki pracy i płacy pracownika zatrudnionego na nowym stanowisku nie różnią się w istotnych elementach (tych, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym.²⁷⁵ Sąd Najwyższy podkreślił również, że zmiany struktury organizacyjnej prowadzące do likwidacji stanowisk powinny być dokonywane racjonalnie, z uwzględnieniem celowości działania i uzasadnionych potrzeb zakładu pracy. Jednak możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmian struktury organizacyjnej zakładu, będącą uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy (art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 2 k.p.) także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy²⁷⁶. Ponadto, przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy określona przez pracodawcę jako "zmiany organizacyjne" może uzasadniać wypowiedzenie tylko wówczas, gdy zostanie wykazany jego związek przyczynowy z przeprowadzoną reorganizacją. Nie można przyjąć, by zmiany organizacyjne polegające na likwidacji kilku jednostek wchodzących w skład zakładu pracy

²⁷³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07, LEGALIS nr 91694.

²⁷⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, LEGALIS nr 59009.

²⁷⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07, LEGALIS nr 91694.

²⁷⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEGALIS nr 57185.

(pracodawcy) uzasadniały wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim kierownikom jednostek, nawet tych, które nie ulegają likwidacji. Trzeba wykazać, że wypowiedzenie dokonane kierownikowi jednostki, w sytuacji gdy jego jednostka nie została zlikwidowana, pozostaje w związku przyczynowym z przeprowadzonymi zmianami²⁷⁷.

Podstawowym prawem pracodawcy jest możliwość swobodnego doboru pracowników, w granicach, które wyznaczają przepisy antydyskryminacyjne²⁷⁸. Prawo doboru pracowników może stanowić uzasadnioną przyczynę nie tylko wypowiedzenia definitywnego, ale również wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem zakładu pracy do usprawnienia pracy w tym zakładzie i równocześnie nie narusza żadnej z zasad współżycia społecznego, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w tym zakładzie²⁷⁹. Należy mieć jednak na uwadze, że prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest prawem bezwzględny. Podlega ono ograniczeniu na podstawie art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem²⁸⁰.

Również długotrwała, usprawiedliwiona chorobą nieobecność pracownika w pracy co do zasady uzasadnia dokonanie pracownikowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zwłaszcza kiedy pełni on funkcję kierowniczą i niezbędne jest zapewnienie zastępstwa osoby nieobecnej²⁸¹. W orzecznictwie przyjmuje się, że istnienie przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy na określonym stanowisku stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę²⁸², co należy odnieść również do wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie umowy o pracę lub zmianę wynikających z niej warunków pracy i płacy może przy tym uzasadniać – jako okoliczność niezależna od pracownika lecz przemawiająca za

²⁷⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 613/00, LEGALIS nr 57402.

²⁷⁸ J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, komentarz do art. 11, LEGALIS 2017.

²⁷⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, LEGALIS nr 24876.

²⁸⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., I PKN 37/97, LEGALIS nr 30804.

²⁸¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 608/00, LEGALIS nr 52222.

²⁸² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, LEGALIS nr 1327623.

słusznym interesem pracodawcy – przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy²⁸³. Zawsze jednak tak podana przyczyna wypowiedzenia podlega sądowej kontroli w ramach oceny zasadności złożonego oświadczenia woli, a więc badaniu, czy rzeczywiście istniała i czy uzasadniała decyzję pracodawcy²⁸⁴.

Zdaniem Sądu Najwyższego, naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi tylko samych warunków płacy²⁸⁵. Jeśli pracownikowi zostały powierzone określone obowiązki, a z tego tytułu otrzymywał odpowiednie wynagrodzenie za pracę, to zakładano, że jakość wykonywanej pracy będzie odpowiadała wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Ponadto, pracodawca sądził, że pracownik podczas wykonywania swoich obowiązków zrealizuje jeden z podstawowych elementów jakości pracy, do jakich należy przestrzeganie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Uchybienie powyższym wymaganiom powoduje, że jakość pracy z winy pracownika nie pozostaje we właściwym stosunku do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia za pracę. Stwierdzenie takiej dysproporcji uprawnia zatem pracodawcę do wypowiedzenia pracownikowi warunków płacy²⁸⁶. Pracownik jest także zobowiązany do dbania o mienie pracodawcy. Jeśli pracownik nie wywiązuje się z tego obowiązku, może to stanowić przyczynę uzasadniająca wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy²⁸⁷. Trudno się jednak zgodzić z powyższym, ponieważ w tym przypadku wypowiedzenie zmieniające spełniałoby rolę środka dyscyplinującego, a nie takie jest jego przeznaczenie. Skłaniam się więc ku założeniu, że w tym przypadku będzie możliwe wyłącznie łączne wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Uzasadnienia takiego twierdzenia należy poszukiwać w przepisach dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników. W literaturze przyjmuje się, że odpowiedzialność ta ma charakter represyjny, zbliżony do odpowiedzialności karnej lub karno-administracyjnej, w odniesieniu do należytego

²⁸³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, LEGALIS nr 46640.

²⁸⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 466/97, LEGALIS nr 32124.

²⁸⁵ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 1988 r., III PZP 30/88, LEGALIS nr 26382.

²⁸⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1980 r., I PZP 45/79, LEGALIS nr 21854.

²⁸⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1984 r., I PRN 172/84, LEGALIS nr 24533.

wykonywania obowiązków²⁸⁸. T. Kuczyński podkreśla, że odpowiedzialność dyscyplinarna obejmuje nie tylko naruszenie obowiązków wobec pracodawcy, ale także reguły postępowania związane z interesem państwa i godnością służby. Ponadto, skutki orzeczonej przez specjalnie do tego celu powołane komisje kary dyscyplinarnej, mogą wykraczać poza stosunek prawny łączący pracownika i pracodawcę i mieć wpływ na całokształt zatrudnienia służbowego²⁸⁹. Odpowiedzialność dyscyplinarna dotyczy m.in. pracowników zatrudnionych na podstawie tzw. pragmatyk pracowniczych. Biorąc pod uwagę przesłanki odpowiedzialności należy wskazać przede wszystkim naruszenie obowiązków oraz uchybienie godności zawodu lub urzędu. Poszczególne pragmatyki pracownicze zawierają katalogi kar dyscyplinarnych i przykładowo, obniżenie wynagrodzenia stanowi karę dyscyplinarną w przypadku urzędnika służby cywilnej²⁹⁰ (obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, nie więcej niż o 25% – przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy), czy sędziów i asesorów sądowych²⁹¹ (obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o 5%–50% na okres od sześciu miesięcy do dwóch lat). Kary dyscyplinarne pełnią funkcję wychowawczo-prewencyjną, ale przede wszystkim stanowią środek represyjny, który bezpośrednio oddziałuje na sferę osobistą jak i majątkową pracownika ukaranego. W sferze osobistej prowadzi do utraty dobrej opinii i zaufania, natomiast w sferze majątkowej może powodować obniżenie wynagrodzenia za pracę²⁹². Jak podkreślał W. Jaśkiewicz, sankcje dyscyplinarne mają charakter represyjny, czego przejawem jest dolegliwość fizyczna, moralna lub majątkowa oraz ujemna ocena społeczna czynu²⁹³. Odnosząc powyższe do przedmiotu niniejszej rozprawy, trzeba z całą pewnością stwierdzić, że celem wypowiedzenia zmieniającego nie jest represjonowanie czy dyscyplinowanie pracownika, a wyłącznie zmiana łączącego strony stosunku pracy. Oznacza to, że w przypadkach, kiedy wypowiedzenie

²⁸⁸ E. Bojanowski, *Dyscyplinarna odpowiedzialność pracownika administracji państwowej w prawie polskim* [w:] *Odpowiedzialność pracownika administracji*, red. J. Łętowski, J. Pruszyński, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1978, s. 202.

²⁸⁹ T. Kuczyński [w:] *System prawa administracyjnego, t. 11, Stosunek służbowy*, R. Hauser, Z. Niewiadomski, red. A. Wróbel, Warszawa 2011, s. 445.

²⁹⁰ Artykuł 114 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1559, dalej u.s.c.

²⁹¹ Artykuł 109 ustawy z dnia 27 lipca 2001r. prawo o ustroju sądów powszechnych, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 23.

²⁹² E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza* [w:] *Biblioteka prawa pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 186.

²⁹³ W. Jaśkiewicz, *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa – Poznań 1969, s. 97.

zmieniające przyjmowałyby powyższe cechy środków dyscyplinujących, nie może stanowić podstawy zmiany treści stosunku pracy.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p., pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Polecenia wydawane przez pracodawcę lub przełożonego, mieszczące się w granicach rodzaju pracy określonego umową, są formą konkretyzacji zakresu zadań wynikających z zajmowania danego stanowiska pracy²⁹⁴. Według Sądu Najwyższego, odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy również będzie stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę²⁹⁵. Sąd oceniający zasadność wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego z powodu odmowy wykonania polecenia powinien zbadać słuszność tej odmowy²⁹⁶.

Do obowiązków pracownika należy również dbanie o dobro pracodawcy i zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Z pracownikiem może być zawarta, na podstawie art. 101¹ i 101² k.p. dodatkowa umowa o zakazie konkurencji, obowiązująca w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego zakończeniu. Odmowa podpisania przez lekarza zatrudnionego w samodzielny publiczny zakładzie opieki zdrowotnej umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę²⁹⁷. Tylko w sytuacji, kiedy przedstawiony przez pracodawcę projekt tej umowy zawierał postanowienia niezgodne z przepisami Kodeksu pracy, odmowa podpisania przez pracownika umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej nie będzie stanowiła uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę²⁹⁸. Naruszenie przez pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy przez podjęcie działalności konkurencyjnej będzie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Jeżeli jednak takiej umowy nie zawarto, to w aspekcie naruszenia pracowniczego

²⁹⁴ P. Wąż [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, komentarz do art. 45, n.b. 33, LEGALIS 2018.

²⁹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 630/99, LEGALIS nr 50703.

²⁹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 108/98, LEGALIS nr 43525.

²⁹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, LEGALIS nr 65008.

²⁹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97, LEGALIS nr 31745.

obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza szkodę²⁹⁹. Wydaje się jednak, że możliwość wypowiedzenia warunków pracy lub płacy z uwagi na naruszenie obowiązku dbania o dobro pracodawcy i zachowania tajemnicy należy uznać za wątpliwą. W tym przypadku również należałoby uznać wypowiedzenie zmieniające za środek dyscyplinujący pracownika, którego celem jest jednak wyłącznie zmiana dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownika.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 r., pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy³⁰⁰. Pracownik ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania złu, które obserwuje na terenie zakładu pracy. Powinien jednak czynić to we właściwej drodze i we właściwej formie. Tylko taka krytyka – jeżeli merytorycznie okaże się uzasadniona – przynosi korzyści³⁰¹. Tylko wyraźne przekroczenie granic krytyki może pozbawić pracownika przyznanej mu przez prawo w takim przypadku ochrony³⁰². Przekroczenie przez pracownika dopuszczalnych granic krytyki poczynań pracodawcy, określającego cele i metody ich osiągnięcia w ramach prowadzonej przez niego działalności, może stanowić uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony³⁰³. W mojej ocenie również w tym przypadku trudno byłoby uzasadnić wypowiedzenie zmieniające tą przyczyną. Ponownie, wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w tym przypadku stanowiłoby środek dyscyplinujący.

Wypowiedzenie zmieniające może także uzasadniać utrata uprawnień wymaganych do wykonywania pracy na danym stanowisku. Pozbawienie pracownika stałej przepustki umożliwiającej wstęp na teren zakładu pracy, chociażby pozbawienie tej przepustki było niezawinione lub nawet niezależne od pracownika, uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę, skoro cofnięcie przepustki uniemożliwia wykonywanie umówionej pracy³⁰⁴. Sąd Najwyższy

²⁹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, LEGALIS nr 106476.

³⁰⁰ I PKN 11/00, LEGALIS nr 52386.

³⁰¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, LEGALIS nr 18530.

³⁰² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 1977 r., I PRN 91/77, LEGALIS nr 20211.

³⁰³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, LEGALIS nr 32047.

³⁰⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 1985 r., I PR 70/85, LEGALIS nr 24873.

podkreślił, że utrata uprawnień do wykonywania zawodu uzasadnia wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy. Pracodawca nie ma obowiązku zadbania o przystąpienie pracownika we właściwym czasie do egzaminów, od wyniku których zależy możliwość kontynuowania dotychczasowej pracy. Jeżeli do wykonywania pracy na określonym stanowisku (danego rodzaju) konieczne jest poddawanie się okresowym egzaminom, to do pracownika należy dopilnowanie ich terminów³⁰⁵. Z. Salwa podkreślił, że wypowiedzenie zmieniające mogą uzasadniać również przyczyny przez pracownika niezawinione, lecz leżące po jego stronie, które nie dyskwalifikują pracownika, ale skutecznie uniemożliwiają wykonywanie mu obowiązków. Przyczyny te nie zawsze będą uzasadniały definitywne wypowiedzenie umowy o pracę, natomiast będą stanowiły wystarczającą przesłankę zmiany warunków pracy i płacy. Okoliczności te sprawiają, że pracownik nie jest przydatny „w pełni” na zajmowanym stanowisku, występują trudności w wykonywaniu powierzonych prac lub nie jest możliwe jej wykonywanie w ogóle. Konieczne jest w tym przypadku zapewnienie efektywnej działalności pracodawcy, a więc niezbędna może się okazać modyfikacja dotychczasowych warunków pracy lub płacy³⁰⁶.

Również w sytuacji negatywnej oceny pracownika, który wskutek niedostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji kierowniczej, wypowiedzenie warunków pracy będzie uzasadnione. Sąd Najwyższy potwierdził wypracowane w orzecznictwie reguły dopuszczające ostrzejsze kryteria oceny pracy pracowników zajmujących kierownicze stanowiska pracy, które pozostawiają w gestii pracodawcy zmiany osobowe na kierowniczym stanowisku pracy w razie niekorzystnej oceny pracy dotychczasowego kierownika³⁰⁷. Ponadto, niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole także może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę³⁰⁸.

Zdaniem Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie wynika z arbitralnych ocen lub

³⁰⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., I PKN 368/98, LEGALIS nr 44436.

³⁰⁶ Z. Salwa, *Przyczyny uzasadniające dokonanie wypowiedzenia zmieniającego*, NP 1980, nr 10, s. 10-11.

³⁰⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 502/97, LEGALIS nr 42845.

³⁰⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99, LEGALIS nr 46839.

subiektywnych uprzedzeń³⁰⁹. Sąd Najwyższy uznał, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, którą cechuje stan pewności. Może ona występować z różnym nasileniem, ponieważ zaufanie jest stopniowalne – od bezwzględnego do ograniczonego. Jego nasilenie zależy od oczekiwań stawianych pracownikowi, a te z kolei wiążą się na ogół z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy lub charakterem działalności prowadzonej przez pracodawcę. Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów naganego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. Z uwagi na wykonywaną pracę na zarzut ten może narazić się także pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie, z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go w dalszym ciągu zatrudniał. Pomiedzy nielojalnością pracownika, a utratą do niego zaufania, istnieje ścisły związek, przez co pojęcia są często używane zamiennie. Jeżeli pracownik jest w ocenie pracodawcy nielojalny, to konsekwencją takiej oceny jest utrata do niego zaufania. Pracownik ma obowiązek lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy, czego przejawem jest określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę³¹⁰.

Powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprowadzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź też nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Przy takich założeniach nie może budzić wątpliwości, iż były realne powody, by pracodawca nie miał zaufania do pracownika w stopniu, jaki jest wymagany zwłaszcza w przypadkach powierzania

³⁰⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997r., I PKN 385/97, LEGALIS nr 31870; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 187/15, LEGALIS nr 1482413.

³¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, LEGALIS nr 427625.

mienia pracownikom³¹¹. W przypadku utraty zaufania istotna jest przyczyna, która spowodowała utratę zaufania do pracownika. Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie³¹². Utrata zaufania musi z czegoś wynikać - np. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. To właśnie te przyczyny utraty zaufania będą rzeczywiście uzasadniały dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie³¹³.

Warto przywołać w tym miejscu również wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2013 r., gdzie podkreślono, że kierownik zakładu może złożyć wypowiedzenie swoim najbliższym współpracownikom z powodu utraty do nich zaufania, spowodowanego nawet niewielkimi przyczynami. Właściwa współpraca kierownika zakładu z pracownikami wymaga najwyższego stopnia zaufania do nich, gdyż każdy błąd osób zatrudnionych na najwyższych szczeblach struktury zakładu może spowodować daleko idące negatywne skutki dla całego zakładu. Sąd Najwyższy uznał natomiast, że wypowiedzenie zmieniające stanowisko pracy połączone z obniżeniem wynagrodzenia nie pozbawia pracownika zatrudnienia i dlatego może być motywowany lżejszą przyczyną niż wypowiedzenie definitywne, jeżeli zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy i płacy są na odpowiednim poziomie³¹⁴. Sąd Najwyższy wskazał w powyższym wyroku na odrębność obu instytucji, a tym samym na cel obu wypowiedzeń – wypowiedzenie zmieniające służy wyłącznie zmianie treści stosunku pracy. Zdaniem Sądu przyczyna będąca jego podstawą może być przyczyną mniejszej wagi, niż miałyby to miejsce przy wypowiedzeniu rozwiązującym. Takiego zapatrywania nie można jednak przyjąć za powszechne, przede wszystkim ze względu na fakt, że wypowiedzenie zmieniające również może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy (w przypadku nieprzyjęcia nowo zaproponowanych warunków). W mojej

³¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, LEGALIS nr 31870.

³¹² Szerzej: A. Leszczyńska, *Utrata zaufania do pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 333-352; U. Jackowiak, *Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy*, PiZS 2003, nr 11, s. 15-20.

³¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEGALIS nr 255293.

³¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2013 r., III PK 25/12, LEGALIS nr 733472.

ocenie takie rozwiązanie mogłoby prowadzić do licznych nadużyć, związanych przede wszystkim z pozornością wypowiedzenia zmieniającego, a tym samym wskazywania błahych przyczyn wypowiedzenia zmieniającego. Uważam, że przyczyna ta nie powinna stanowić podstawy wypowiedzenia warunków pracy lub płacy – zmiana treści elementów umowy o pracę nie przyczyni się do zwiększenia zaufania wobec pracownika. W mojej ocenie, w tym przypadku, możliwe będzie jedynie rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem.

Z powyższego wynika zatem, że nie wszystkie przyczyny wypowiedzenia rozwiązującego umowę o pracę będą uzasadniały wypowiedzenie zmieniające. Taka sytuacja spowodowana jest odmiennością celów obu wypowiedzeń – wypowiedzenie warunków pracy i płacy ma na celu wyłącznie ich zmianę, nie zaś rozwiązanie stosunku pracy.

2.2.2. Obowiązek konsultacji wypowiedzenia warunków pracy i płacy z organizacjami związkowymi

Istotnym elementem powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy jest kontrola dokonywania wypowiedzeń zmieniających sprawowana przez związki zawodowe³¹⁵. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych, o czym mowa w art. 1 ustawy o związkach zawodowych³¹⁶. Uprawnienie związku zawodowego do reprezentacji spraw pracowniczych w sprawach indywidualnych odnośnie rozwiązywania umów o pracę uważa się za jedno z ważniejszych (jeśli nie najważniejsze) uprawnień związkowych³¹⁷. Na wstępie należy zauważyć, że obowiązek współdziałania pracodawcy w sprawach zamiaru wypowiedzenia warunków pracy lub płacy należy do kategorii spraw indywidualnych z zakresu prawa pracy³¹⁸. Zasadniczą kwestię ochrony związkowej stanowi możliwość zmiany treści stosunku pracy, w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, dopiero po wyczerpaniu właściwego trybu,

³¹⁵ Szerzej: J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, s. 253-268.

³¹⁶ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 z późn. zm.; dalej u.o.z.z.

³¹⁷ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 369; B. Cudowski, *Uprawnienia związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę*, „Prawo Pracy” 1998, nr 5, s. 11.

³¹⁸ K. Rączka, *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1996, nr 8-9, s. 30 i nast.; J. Skoczyński, *Kompetencje zakładowej organizacji związkowej w zakresie stosowania prawa pracy w indywidualnych stosunkach pracy*, cz. 1, PiZS 1993, nr 2, s. 43.

umożliwiającemu organizacjom związkowym ustosunkowanie się co do zamiaru zmiany warunków pracy lub płacy³¹⁹.

Kodeks pracy reguluje kwestię konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony w art. 38 k.p., stanowiąc, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Kluczowe znaczenie przy ustaleniu zakresu podmiotowego konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków pracy lub płacy umowy o pracę na czas nieokreślony ma zwrot „reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa”. Wynikałoby z tego, że pracodawca jest obowiązany przeprowadzić proces konsultacji wyłącznie w odniesieniu do członków zakładowej organizacji związkowej. Nie ulega również wątpliwości, że danego pracownika będzie reprezentowała organizacja, której ten jest członkiem. Zgodnie jednak z art. 7 ust. 2 i art. 30 ust. 2 u.o.z.z. związek zawodowy może podjąć się obrony praw i interesów pracownika niezrzeszonego, jeżeli zwróci się o podjęcie obrony jego praw, a wybrana organizacja związkowa wyrazi na to zgodę. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, w sprawach swego stosunku pracy może być reprezentowany wyłącznie przez organizację, do której należy. Wykluczona jest tym samym możliwość objęcia go ochroną przez zakładową organizację innego związku zawodowego³²⁰. W sprawach indywidualnych stosunków pracy związek zawodowy reprezentuje prawa i interesy swoich członków, przy czym na wniosek pracownika niezrzeszonego może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Oznacza to, że jeżeli pracownik jest członkiem związku zawodowego, w sprawach jego stosunku pracy może być reprezentowany tylko przez tę organizację, do

³¹⁹ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 188.

³²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2011 r., II PK 311/09, LEGALIS nr 400939.

której należy. Wykluczona jest tym samym możliwość objęcia go ochroną przez zakładową organizację innego związku zawodowego, albowiem zasada fakultatywnej reprezentacji przewidziana jest wyłącznie dla pracowników, którzy nie należą do żadnego związku zawodowego³²¹. Zatem obowiązek reprezentacji pracownika przez związek zawodowy będzie miał miejsce w dwóch przypadkach – kiedy jest członkiem związku zawodowego lub gdy zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na obronę jego praw pracowniczych³²². Analogicznie, obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony nie dotyczy pracownika, który nie jest członkiem związku zawodowego i nie zwracał się do niego o ochronę praw pracowniczych³²³.

Organizacją związkową, którą pracodawca ma zawiadomić o zamiarze wypowiedzenia, może być związek zawodowy obejmujący swoim zakresem cały zakład pracy lub też jednostka organizacyjna ponadzakładowej organizacji związkowej obejmująca zakresem pracodawcę jako całość, zgodnie z art. 34 u.o.z.z.³²⁴. Pracodawca nie zawsze ma jednak świadomość, do której (i czy w ogóle) organizacji związkowej należy pracownik, któremu ma zamiar wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy lub płacy. Zgodnie z art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Jak słusznie zauważa się w doktrynie, zasięgnięcie informacji o pracownikach objętych ochroną organizacji związkowej wykracza poza tryb wypowiedzania umów o pracę, a art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z. pełni jedynie funkcję pomocniczą w odniesieniu do regulacji art. 38 k.p.³²⁵. Takie zapatrywanie potwierdza również orzecznictwo, gdzie przykładowo w wyroku z dnia 11 stycznia 2001 r. Sąd Najwyższy przyjął, że konsekwencją

³²¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2007 r., II PK 305/06, LEGALIS nr 99273.

³²² K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*. K. Jaśkowski, E. Maniewska, t. 1, Warszawa 2016, s. 272.

³²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 624/00, LEGALIS nr 51693.

³²⁴ Szerzej na temat pojęcia zakładowej organizacji związkowej: T. Wrocławska, *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 91-106.

³²⁵ Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 313-314.

unormowania ustanowionego w art. 30 ust. 2¹ u.o.z.z jest tylko to, iż pracodawca, który nie zwrócił się o stosowną informację nie może tłumaczyć się tym, że nie przeprowadził konsultacji przewidzianej w art. 38 k.p. dlatego, iż nie wiedział, że pracownik korzysta z obrony zakładowej organizacji związkowej (nie został o tym poinformowany przez pracownika, czy też przez związek zawodowy), jeżeli w rzeczywistości dany pracownik – mimo niewiedzy pracodawcy – z określonego tytułu był reprezentowany przez określoną zakładową organizację związkową. Innymi słowy, przepis ten choć używa określenia "obowiązany jest" w gruncie rzeczy ma na celu jedynie przerzucenie na pracodawcę ciężaru ustalenia, czy pracownik ma reprezentującą go zakładową organizację związkową, przy założeniu, że w razie zaniechania zwrócenia się o informację i mylnego przeświadczenia, że pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, będzie musiał ponieść tego konsekwencje, wynikające z uznania wypowiedzenia umowy o pracę za wadliwe. Obowiązek zwrócenia się o informację jest subsydiarny (funkcjonalnie zależny) w stosunku od obowiązku przewidzianego w art. 38 k.p. Braku zwrócenia się do pracodawcy o informację nie można kwalifikować jako naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę rodzące roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie³²⁶. W wyroku z dnia 23 stycznia 2002 r. Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w art. 38 k.p. nie obejmuje obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony³²⁷.

Należy się również zastanowić, w jaki sposób pracodawca ma uzyskać informacje o posiadaniu przez pracownika prawa do obrony przez związek zawodowy – czy ma to być lista osób, którą pracodawca otrzyma od organizacji związkowej czy też będzie to informacja dotycząca konkretnego pracownika³²⁸. W literaturze prezentowane są dwa poglądy³²⁹. Pierwszy zakłada, że pracodawca

³²⁶ I PKN 186/00, LEGALIS nr 49734; Również Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., III ZP 16/01, LEGALIS nr 50972.

³²⁷ I PKN 809/00, LEGALIS nr 53690.

³²⁸ A. Wypych-Żywicka, *Reprezentacja zatrudnionych w sprawach indywidualnych – stan obecny i kierunku zmian* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI w.*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 191.

³²⁹ Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 95-96; K. Rączka, *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach*

ma zwrócić się jednorazowo do organizacji związkowej o przedstawienie imiennej listy pracowników objętych ochroną związkową. Zgodnie z drugim poglądem, obowiązkiem pracodawcy jest zwrócenie się w każdym indywidualnym przypadku do zakładowej organizacji związkowej z pytaniem czy dany pracownik jest objęty ochroną związku³³⁰. Wydaje się, że dominuje koncepcja, zgodnie z którą związek zawodowy przekazuje pracodawcy informację o pracownikach objętych ochroną, w oparciu o listę. Pracodawca jest więc zobowiązany zwrócić się do organizacji związkowej, przy czym obowiązek ten ma charakter jednorazowy. Organizacja związkowa jest natomiast zobowiązana do aktualizowania listy, a o każdej zmianie powinna zawiadomić pracodawcę. Niedostarczenie listy przez zakładową organizację związkową w ciągu 5 dni od dnia zwrócenia się o nią przez pracodawcę, czy też brak jej aktualizacji, zwalnia pracodawcę z obowiązku zachowania trybu konsultacji³³¹. L. Florek podkreśla natomiast, że to pracodawca powinien aktualizować swoje informacje o osobach reprezentowanych przez zakładową organizację związkową, ponieważ to on wie, kiedy zamierza podjąć działania związane z kwestiami indywidualnymi, wymagającymi konsultacji związkowej³³².

Jednocześnie, art. 23² k.p. przewiduje obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym (lub po wyrażeniu zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego), jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracownik może dochodzić

pracowniczych po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1996, nr 8-9, s. 30-39; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 274; A. Sobczyk, *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 9, s. 20-30; J. Stelina, *Współdziałanie pracodawcy w indywidualnych sprawach pracowniczych*, PiZS 2008, nr 10, s. 7-8; J. Szmit, *Forma zwrócenia się do związków zawodowych z zapytaniem o pracowników korzystających z ich obrony – glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2007r., II PKN 305/06*, „Gdańskie „Studia Prawnicze” – Przegląd Orzecznictwa” 2009, nr 3, s. 155-165.

³³⁰ J. Skoczyński, *Uzyskiwanie przez pracodawcę informacji o pracownikach podlegających obronie związkowej w indywidualnych sprawach pracowniczych*, MPP 2012, nr 12, s. 623.

³³¹ A. Wypych-Żywicka, *Reprezentacja zatrudnionych w sprawach indywidualnych – stan obecny i kierunku zmian* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI w.*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 194.

³³² L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 250-251.

roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy w sytuacji gdy pracodawca nie zachował trybu informacyjnego³³³.

Zgodnie z art. 38 k.p. zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, powinno mieć formę pisemną, a ponadto wskazywać przyczynę wypowiedzenia. W odniesieniu do procedury konsultacji zamiaru wypowiedzenia Sąd Najwyższy również sformułował i przedstawił wytyczne w Uchwale Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r. Zgodnie z tezą drugą uchwały, przewidziana w art. 38 § 1 k.p. forma pisemna dotyczy zarówno zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jak i podania przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę pracodawca zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, przy czym ustawowego wymogu formy pisemnej nie może zastąpić ustne powiadomienie nawet wszystkich członków organizacji związkowej. Podanie przyczyny powinno co do zasady mieć miejsce w piśmie zawiadamiającym organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia, jednak może nastąpić również w oddzielnym piśmie³³⁴.

Należy mieć na uwadze, że konsultacja zamiaru wypowiedzenia warunków pracy lub płacy z organizacją związkową ma charakter uprzedni. Oznacza to, że pracodawca ma obowiązek poinformowania organizacji o zamiarze złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, nie zaś o już podjętej decyzji w tym zakresie³³⁵. Aby procedura konsultacji wypełniła swój cel, konieczne jest, aby zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia zawierało wszelkie informacje, pozwalające na ocenę sytuacji i wyrażenie stanowiska przez organizację związkową. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego, w pierwszych latach po wejściu w życie Kodeksu pracy, zastanawiano się, czy wystarczającym jest, aby zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia zawierało wyłącznie

³³³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 269/98, LEGALIS nr 43977.

³³⁴ V PZP 6/77, LEGALIS nr 20875.

³³⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1977 r., I PRN 82/76, LEGALIS nr 19888.

wskazanie przyczyny, czy też powinno ono zawierać także wskazanie propozycji nowych warunków³³⁶.

Artykuł 38 k.p. odnosi się jedynie do konieczności pisemnego wskazania przyczyny uzasadniającej złożenie wypowiedzenia, natomiast należy mieć na uwadze, że przepis ten należy stosować odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Oznacza to więc, że należy wziąć pod uwagę odrębności obu instytucji, a w przypadku wypowiedzenia rozwiązującego i zmieniającego jest nią „dwoistość” wypowiedzenia zmieniającego, związana z koniecznością złożenia dwóch oświadczeń woli – wypowiedzenia dotychczasowych oraz propozycji nowych warunków pracy lub płacy³³⁷. Należy się przychylić do stanowiska Sądu Najwyższego z 1976 r., gdzie uznano, że przewidziany w przepisie art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 38 k.p. tryb konsultacji poprzedzający wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy ma m.in. na celu umożliwienie dokonania oceny zasadności takiej decyzji pracodawcy z punktu widzenia pracowników jako zbiorowości, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Konieczne jest więc podanie do wiadomości organizacji związkowej nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także wskazanie nowych warunków pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi³³⁸. Stanowisko to podtrzymano w późniejszym orzecznictwie, stwierdzając, że z charakteru prawnego wypowiedzenia zmieniającego jako czynności prawnej, która obejmuje zarówno wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.), jak i ofertę zatrudnienia pracownika na nowych warunkach po upływie okresu wypowiedzenia (art. 42 § 2 i § 3 k.p.), wynika obowiązek poddania konsultacji związkowej nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także nowych warunków pracy i płacy, które pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi. Tylko wtedy organizacja związkowa może ocenić zasadność zamiaru wypowiedzenia zmieniającego w płaszczyźnie przyczyn uzasadniających samo wypowiedzenie, jak i adekwatność

³³⁶ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. 2, Katowice 1978, s. 114.

³³⁷ W niniejszej rozprawie przyjęto, że oba oświadczenia powinny być zawarte w jednym dokumencie, a jeżeli zostaną rozdzielone to złożenie zarówno oświadczenia o wypowiedzeniu, jak i propozycji nowych warunków powinno mieć miejsce tego samego dnia kalendarzowego.

³³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1976 r., I PRN 113/76, LEGALIS nr 19793.

proponycji nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz potrzeb zakładu pracy³³⁹.

Również nowsze orzecznictwo potwierdza powyższą wykładnię art. 38 w związku z art. 42 § 1 k.p. i uznaje ją za w pełni aktualną. Brak sformułowania w treści art. 38 § 1 k.p. wymagania poddania konsultacji proponowanych przez pracodawcę warunków jest oczywisty, skoro przepis ten dotyczy wypowiedzenia definitywnego, a nie zmieniającego. Wprowadzenie do treści normy prawnej wywiedzionej z art. 38 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. obowiązku pracodawcy poddania konsultacji związkowej także propozycji nowych warunków, w tym zawiadomienia organizacji związkowej o warunkach, które pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi, wynika z odpowiedniego stosowania art. 38 k.p. do innej niż wypowiedzenie instytucji prawnej, tj. do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Propozycja ta należy do istoty wypowiedzenia zmieniającego, a uważa się je za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 2 k.p.). Jest więc zrozumiałe, że konsultacja zamiaru dokonania wypowiedzenia zmieniającego musi obejmować całość tej czynności prawnej, a więc wskazanie przyczyn jej zamierzonego dokonania i nowych warunków, które pracodawca zamierza pracownikowi zaoferować. Bez tego dopełnienia organizacja związkowa nie byłaby w stanie ocenić, czy wypowiedzenie jest uzasadnione, czy nie (art. 38 § 2 k.p.)³⁴⁰. Sąd Najwyższy rozważał szczegółowo zakres pisemnego zawiadomienia pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy, które uznał za pochodną treści samego oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym. Istota wypowiedzenia zmieniającego sprowadza się do przekształcenia warunków pracy i płacy pracownika w ramach istniejącego i z założenia mającego trwać nadal stosunku pracy. Oświadczenie woli pracodawcy powinno zatem zawierać wypowiedzenie konkretnych warunków, na jakich zatrudniony jest pracownik i zaproponowanie w to miejsce nowych. W konsekwencji także pisemne zawiadomienie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy musi obejmować całość tej czynności prawnej. Zgodnie z dyspozycją normy art. 38 § 1 k.p. w kierowanym do zakładowej organizacji

³³⁹ Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, teza 11, LEGALIS nr 20875.

³⁴⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2012 r., I PK 151/12, LEGALIS nr 637505.

pisemnym zawiadomieniu należy zamieścić informację o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę i jego przyczynie. Hipotezą komentowanej normy prawnej objęte jest jednak rozwiązanie – w drodze wypowiedzenia – umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W razie dokonania wypowiedzenia definitywnego nie proponuje się pracownikowi nowych warunków pracy i płacy, zatem związkowa konsultacja zamiaru wypowiedzenia nie obejmuje tego rodzaju informacji. Artykuł 42 § 1 k.p. nakazuje jednak odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, a zatem z uwzględnieniem specyfiki instytucji wypowiedzenia zmieniającego, odmiennej od wypowiedzenia definitywnego. Odpowiednie stosowanie regulacji art. 38 § 1 k.p. oznacza obowiązek zawarcia w piśmie kierowanym do zakładowej organizacji związkowej informacji nie tylko o zamiarze wypowiedzenia zmieniającego i przyczynie jego dokonania, ale również o przedmiocie i zakresie proponowanej pracownikowi modyfikacji warunków pracy i płacy³⁴¹.

W mojej ocenie należy w pełni zaaprobować stanowisko Sądu Najwyższego. Cel konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków pracy lub płacy z całą pewnością nie ogranicza się wyłącznie do zbadania jego przyczyny. Biorąc pod uwagę cel wypowiedzenia zmieniającego należy stwierdzić, że istotną kwestię będzie stanowiła ocena nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia, która będzie możliwa wyłącznie w sytuacji, kiedy organizacja związkowa będzie w posiadaniu informacji odnośnie dotychczasowych i nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia. Jak twierdzi M. Wujczyk, przedstawienie wyłącznie przyczyn wypowiedzenia, bez wskazania nowych warunków, nie pozwoli na właściwą ocenę zasadności wypowiedzenia zmieniającego³⁴², z czym należy się zgodzić. Należy również mieć na uwadze cel konsultacji, którym jest przede wszystkim ochrona przed rażąco niekorzystnym ukształtowaniem treści stosunku pracy. W wyniku wypowiedzenia zmieniającego w większości przypadków dojdzie do pogorszenia sytuacji pracownika, jednak kwestię kontrowersyjną będzie stanowiła chęć wykorzystania wypowiedzenia zmieniającego niezgodnie z jego

³⁴¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I PK 134/12, LEGALIS nr 667385.

³⁴² M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 183.

przeznaczeniem. Pracodawca może bowiem zaproponować pracownikowi tak rażąco niekorzystne nowe warunki pracy lub płacy, że jedynym rozwiązaniem będzie ich odrzucenie przez pracownika, czego efektem będzie rozwiązanie stosunku pracy po upływie właściwego okresu wypowiedzenia. Z tego też względu w ramach konsultacji z zakładową organizacją związkową konieczna jest również weryfikacja nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia, co potwierdza także doktryna³⁴³.

Po otrzymaniu pisemnego zawiadomienia o zamiarze dokonania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, które będzie zawierało również wskazanie przyczyny oraz dotychczasowych i nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia, organizacja związkowa ma 5 dni na zgłoszenie zastrzeżeń co do zamiaru wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, o czym przesądza art. 38 § 2 k.p. Termin pięciodniowy należy liczyć zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie cywilnym, a więc nie biorąc pod uwagę dnia, w którym zakładowa organizacja związkowa otrzymała zawiadomienie (art. 115 k.c.). W przypadku kiedy organizacja związkowa stwierdzi, że wypowiedzenie byłoby niezasadne, może zgłosić pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Dokonanie wypowiedzenia może zatem nastąpić najwcześniej dnia następnego po upływie ostatniego dnia pięciodniowego okresu zastrzeżonego dla zarządu zakładowej organizacji związkowej, chyba że organ ten wcześniej się wypowie na temat zamierzonej decyzji pracodawcy. Przepis art. 38 § 5 k.p. stanowi bowiem, że pracodawca może podjąć decyzję w sprawie wypowiedzenia dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska, ale nie wcześniej niż po upływie ustalonego dla niej terminu (dotyczy to również sytuacji, gdy sprawa wypowiedzenia została przedstawiona ogólnokrajowej organizacji związkowej)³⁴⁴. Oznacza to, że zakładowa organizacja związkowa nie jest zobligowana ani do wyrażenia stanowiska, ani tym bardziej do poinformowania pracodawcy, że takich zastrzeżeń nie zamierza zgłosić.

Należy przy tym podkreślić, że umotywowane zastrzeżenie organizacji związkowej nie wiąże pracodawcy, co oznacza, że może on dokonać

³⁴³ A. Walas, *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, SP 1968, z. 19, s. 127 i nast.; T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 141.

³⁴⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 386/00, LEGALIS nr 55952.

wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy nawet w przypadku wystąpienia zastrzeżeń po stronie związkowej. Co jednak ważne, konsultacja zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową jest obligatoryjna³⁴⁵. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy dokonane z pominięciem procedury konsultacyjnej będzie więc niezgodne z prawem. Same umotywowane zastrzeżenia będą więc miały charakter opinii, a ich znaczenie praktyczne będzie raczej znikome³⁴⁶. Biorąc pod uwagę fakt, że zasady związkowej kontroli wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony, a tym samym wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, ukształtowano w poprzednim ustroju politycznym i warunkach gospodarczych, nasuwa się wniosek o konieczność przeprowadzenia gruntownych zmian w tym zakresie. Kompetencje związku zawodowego w sferze indywidualnych stosunków pracy są wręcz znikome, zwłaszcza, że zastrzeżenia w żaden sposób nie wiążą pracodawcy. Po drugie, należy wziąć pod uwagę, że zatrudnienie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony nie stanowi już najpowszechniejszej formy zatrudnienia. W efekcie, osoby wykonujące pracę na podstawie umów na czas określony czy umów cywilnoprawnych nie zostają objęte trybem konsultacji. Ponadto, należy również wskazać na zmniejszenie uzwiązkowienia zakładów pracy³⁴⁷. Należałoby więc się zastanowić, czy nie włączyć w proces konsultacji innych form przedstawicielstwa pracowników, jak np. rady zakładowe czy ogół pracowników danego pracodawcy. W doktrynie zgłaszane są również propozycje, czy aby nie odejść od modelu konsultacji uprzedniej, na rzecz kontroli następczej (w związku z upowszechnieniem prawa do sądu po zmianach ustrojowych), gdzie przyznano by prawo udziału

³⁴⁵ Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 320-321.

³⁴⁶ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 384.

³⁴⁷ A. Rycak, *Związkowa reprezentacja uprawnień kierowniczych w rozwiązywaniu umów o pracę*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 200; Zgodnie z danymi GUS w 2014 r. spośród 19,5 tys. zarejestrowanych w REGON związków zawodowych aktywną działalność prowadziło 12,9 tys. organizacji (66% zarejestrowanych związków zawodowych). Największą ich część stanowiły zakładowe organizacje związkowe (78%), następnie międzyzakładowe organizacje związkowe (18%). Ponadto na terenie kraju działały też federacje, konfederacje i ich struktury terenowe lub branżowe, a także tzw. jednolite związki zawodowe – w sumie aktywnych podmiotów tych typów było około 300 (tj. 2%). Najmniej licznymi grupami były natomiast podzakładowe organizacje związkowe (1%) oraz związki zawodowe rolników indywidualnych (jedynie 0,1%); <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/zwiazki-zawodowe-w-polsce-w-2014-r-,10,1.html>, dostęp: 16.03.2017.

przedstawicielstwu pracowników w procesie sądowym pracownika, z którym bezzasadnie rozwiązano umowę o pracę lub zmieniono warunki zatrudnienia³⁴⁸.

W mojej ocenie należałoby dokonać zmian w zakresie procesu konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową, tak aby nie stanowiło to wyłącznie formalnego obowiązku pracodawcy, który jest on zobowiązany spełnić. Konsultacja zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową nie ma obecnie żadnych skutków wymiernych i nie chroni odpowiednio pracownika. Można by też rozważyć, czy nie należałoby przyznać organizacjom związkowym większych uprawnień w tym zakresie i uznać umotywowane zastrzeżenia organizacji związkowej za wiążące. Z drugiej strony, może warto byłoby dopuścić również inne podmioty do współdziałania z pracodawcą w indywidualnych sprawach pracowniczych, np. rad pracowniczych, co, jak trafnie twierdzi A. Wypych-Żywicka, wiązałoby się z wieloma problemami natury praktycznej³⁴⁹. Ostatecznie, skłaniałabym się raczej ku rozwiązaniu, aby całkowicie zrezygnować z obowiązku konsultacji wypowiedzenia zmieniającego (oraz rozwiązującego) z organizacją związkową.

³⁴⁸ Takie rozwiązanie, jako jedną z możliwości, proponuje A. Rycak; A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 389.

³⁴⁹ A. Wypych-Żywicka, *Reprezentacja zatrudnionych w sprawach indywidualnych – stan obecny i kierunku zmian* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI w.*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 196-197.

2.3. WYPOWIEDZENIE ZMIENIAJĄCE A OCHRONA SZCZEGÓLNA

2.3.1. Możliwość dokonania wypowiedzenia zmieniającego pracownikom w wieku przedemerytalnym

Na podstawie art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Polski system emerytalny wyróżnia emeryturę w powszechnym wieku emerytalnym, w niższym wieku emerytalnym oraz emeryturę wcześniejszą³⁵⁰. Powszechny wiek emerytalny określa ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych³⁵¹ i od 1 października 2017 r. wynosi on 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn³⁵². Emerytury w niższym wieku emerytalnym umożliwiają przejście na emeryturę w wieku niższym niż powszechnie obowiązujący. Do takich emerytur należą emerytury przysługujące pracownikom urodzonym po 31 grudnia 1948 r. zatrudnionym w szczególnych warunkach (art. 32 ust. 2 u.f.u.s.) i dla pracowników wykonujących prace o szczególnym charakterze (art. 32 ust. 3 u.f.u.s.), górnikom, jeśli warunki konieczne do uzyskania emerytury spełnili do 31 grudnia 2008 r. (art. 39 u.f.u.s.) oraz pracownikom kolejowym (art. 50 u.f.u.s.)³⁵³. Nie ulega wątpliwości, że ochrona, którą zapewnia art. 39 k.p., będzie dotyczyła powszechnego oraz niższego wieku emerytalnego, z pominięciem emerytury wcześniejszej, która nie wiąże się z osiągnięciem wieku emerytalnego i jest uprawnieniem realizowanym na wniosek zainteresowanego³⁵⁴.

Konieczne jest więc zaistnienie dwóch przesłanek: brak maksymalnie 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego oraz odpowiedni okres zatrudnienia, umożliwiający mu nabycie prawa do emerytury³⁵⁵. Z uwagi na odpowiednie

³⁵⁰ I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014, s. 222.

³⁵¹ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1270

³⁵² Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2017 r. poz. 38.

³⁵³ Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018, s. 213.

³⁵⁴ I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014, s. 238.

³⁵⁵ L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 181; I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014, s. 222.

stosowanie przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę do wypowiedzenia zmieniającego, co do zasady możliwość dokonania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy w stosunku do takiego pracownika, jest wyłączona. Przez „okres zatrudnienia” należy rozumieć nie tylko zatrudnienie na podstawie ostatniej umowy o pracę, ale ogólny staż pracy. Jak potwierdził Sąd Najwyższy, pojęcie „okres zatrudnienia” użyte w tej regulacji, dotyczy nie tylko zatrudnienia wynikającego z ostatniej umowy o pracę (a w tym przypadku z umowy o pracę na czas określony). Pracownik może posiadać okres zatrudnienia wystarczający do uzyskania emerytury już przed podjęciem zatrudnienia w okresie przedemerytalnym. Ochrona zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. ma charakter podmiotowy, co tłumaczy szeroki zakres ochrony (dla zatrudnionych na podstawie umów o pracę) i polega na zakazie wypowiedzenia umów o pracę tym pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w wieku przedemerytalnym i posiadają staż emerytalny umożliwiający im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego³⁵⁶.

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 39 k.p., nie ma zastosowania przed osiągnięciem wieku emerytalnego, nawet gdyby wymagany wiek pracownik przekroczył już w okresie wypowiedzenia. Z przywołanego przepisu wynika wyłącznie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś jej rozwiązania³⁵⁷. Ustawodawca jednoznacznie rozdziela oba pojęcia, co jednocześnie wyklucza możliwość stwierdzenia, że w pojęciu wypowiedzenia umowy o pracę będzie się mieściło także rozwiązanie. Jak twierdzi M. Gersdorf, brak rozszerzenia ochrony przedemerytalnej na osoby, które w dniu wypowiedzenia nie osiągnęły właściwego wieku emerytalnego, ale osiągną go w trakcie biegnącego już okresu wypowiedzenia, jest zgodny z intencjami ustawodawcy i nie sprzeciwia się zasadom współżycia społecznego³⁵⁸.

³⁵⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, LEGALIS nr 1185774.

³⁵⁷ Zakaz dotyczy wyłącznie wypowiedzenia umowy o pracę i nie ma znaczenia chwila, w której w wyniku wypowiedzenia dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Możliwe jest zatem rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie zostało dokonane przed datą rozpoczęcia okresu ochronnego. Niezgodne z prawem będzie więc wypowiedzenie umowy o pracę w okresie ochronnym, co nie wyklucza możliwości rozwiązania stosunku pracy w tym okresie.

³⁵⁸ M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2012, s. 286.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Z zasady tej wynika, że ochrona trwałości stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym, przejawiająca się w zakazie wypowiedzania umów o pracę, zostaje rozszerzona na przypadki wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Ochrona ta jest jednak znacznie ograniczona w przypadku zaistnienia okoliczności przewidzianych w art. 43 k.p., które uzasadniają wypowiedzenie warunków pracy lub płacy³⁵⁹. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

1. wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy lub
2. stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo
3. niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Na wstępie należy podkreślić, że powyższe ograniczenia dotyczą wyłącznie pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. i nie obejmują innych pracowników szczególnie chronionych. Katalog przesłanek uzasadniających wypowiedzenie zmieniające w stosunku do wskazanej kategorii osób należy uznać za zamknięty, niepodlegający interpretacji rozszerzającej³⁶⁰. Brzmienie pierwszej z przesłanek uchylenia ochrony szczególnej skłania do wniosku, że pracodawca będzie mógł wypowiedzieć pracownikowi wyłącznie warunki płacy, o czym przesądza sformułowanie „nowe zasady wynagradzania”. Jak zauważył Sąd Najwyższy, ustawodawca wyraźnie ograniczył wyłączenie powyższego zakazu do wypadku wprowadzenia nowych zasad wynagradzania za pracę. Już z językowej wykładni tego przepisu wynika, że wyłączenie to nie dotyczy wprowadzenia nowych zasad przyznawania innych świadczeń. Przez „zasady wynagradzania” z art. 43 pkt 1 k.p. należy rozumieć wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych)

³⁵⁹ P. Wąż [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, komentarz do art. 43, n.b. 1, LEGALIS 2018.

³⁶⁰ M. T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 380-382.

składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.). Przepis ten nie obejmuje „zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, w tym np. odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę³⁶¹.

Artykuł 43 k.p. dotyczy zmiany przepisów płacowych, obowiązujących ogół pracowników lub grupę zawodową, do której należy pracownik w wieku przedemerytalnym. Konieczne jest zatem zdefiniowanie zwrotów „ogół pracowników” oraz „grupa, do której pracownik należy”. Przez ogół pracowników należy rozumieć wszystkich pracowników. Nie oznacza to jednak, że w wyniku wprowadzenia nowych zasad wynagradzania zmianie muszą ulec warunki płacy wszystkich pracowników. Zmiana nie może dotyczyć wyłącznie jednego pracownika, a jedynie większej grupy osób³⁶².

W przypadku grupy, do której należy pracownik mogą pojawić się już wątpliwości. Należy bowiem ustalić na podstawie jakich kryteriów należy tą grupę wyodrębnić. Biorąc pod uwagę literalne brzmienie przepisu należałoby przyjąć, że chodzi tu o grupę, która jest wyodrębniona w systemie płacowym, a więc jest niejako „połączona” warunkami płacy. Jak twierdzi M. Wujczyk, bardzo często wyodrębnienie danej grupy nastąpi w oparciu o grupę zawodową³⁶³. Sąd Najwyższy uznał grupę zawodową za wykonującą zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych, jakościowo odmiennych od innych specjalności zawodowych. Wyrażenie to należy łączyć z grupą pracowników wyodrębnioną pod względem przygotowania zawodowego do wykonywania pracy w określonym zawodzie lub specjalności zawodowej, a nie konkretnie wykonywanymi czynnościami na stanowisku pracy, wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy³⁶⁴.

Druga przesłanka wiąże się z utratą zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, w związku z wydanym orzeczeniem lekarskim. Orzeczenie wydaje się na podstawie Rozporządzenia³⁶⁵. Zgodnie z § 3 Rozporządzenia, lekarz

³⁶¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, LEGALIS nr 1460807; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., I PK 151/15, LEGALIS nr 1472868.

³⁶² L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 237.

³⁶³ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 286.

³⁶⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 445/97, LEGALIS nr 32073.

³⁶⁵ Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej

orzeka na podstawie wyników przeprowadzonego badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na stanowisku pracy. Lekarz dokonuje oceny zagrożeń na podstawie przekazywanej przez pracodawcę informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowiskach pracy. Wskazane jest, aby lekarz uzupełnił informacje pracodawcy o spostrzeżenia z przeprowadzonych wizytacji stanowisk pracy.

Niezawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu również może stanowić podstawę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym. Przez uprawnienia należy rozumieć „formalne upoważnienie do wykonywania zawodu”³⁶⁶. Jak twierdzi L. Florek, chodzi tu o uprawnienia, które są niezbędne do wykonywania pracy na stanowisku wymagającym specjalnych, wyjątkowych kwalifikacji, np. lekarz, kierowca, adwokat³⁶⁷. K. W. Baran za uprawnienia konieczne do wykonywania danej pracy uznaje natomiast te o charakterze publicznym (np. prawo jazdy), korporacyjnym (uprawnienia przewodnickie) oraz o charakterze prywatnym (np. certyfikat niezbędny do obsługi danego sprzętu)³⁶⁸. Artykuł 43 k.p. nie wprowadza obowiązku trwałej utraty uprawnień koniecznych ani nie określa granicy minimalnego czasu jej trwania³⁶⁹. W wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r. Sąd Najwyższy³⁷⁰ stwierdził, że utrata uprawnień koniecznych odnosi się do trwałej lub okresowej, a nie przejściowej (krótkiej) utraty uprawnień. Sprawa dotyczyła zawinionej utraty uprawnień koniecznych, jednak w mojej ocenie należałoby stosować tę zasadę również na gruncie art. 43 k.p. Dotyczyłoby to więc sytuacji, która nie rokuje poprawy, a więc np. pogarszający się wzrok kierowcy zawodowego bez możliwości leczenia operacyjnego i farmakologicznego.

nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. 1996, nr 69, poz. 332 z późn. zm.

³⁶⁶ K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*. K. Jaśkowski, E. Maniewska, t. 1, Warszawa 2016, s. 346.

³⁶⁷ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 300.

³⁶⁸ K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 415.

³⁶⁹ K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, t. 1, Warszawa 2016, s. 346.

³⁷⁰ II PK 139/14, LEGALIS nr 1242195.

Pracownik w wieku przedemerytalnym jest objęty zakazem definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy Kodeks pracy zezwala na wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy pracownikom objętych ochroną na podstawie art. 39 k.p. jest ponadto możliwe w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p.). Należy przy tym pamiętać, że w razie odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych warunków dojdzie do rozwiązania z nim stosunku pracy. W mojej ocenie takie rozwiązanie może prowadzić do nadużyć wynikających z wykorzystaniem instytucji wypowiedzenia zmieniającego niezgodnie z jego celem. W tym przypadku należałoby jednak badać okoliczności sprawy indywidualnie, aby móc stwierdzić, czy miało miejsce pozorne wypowiedzenie zmieniające, zmierzające w rzeczywistości do rozwiązania stosunku pracy chronionego pracownika.

2.3.2. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników³⁷¹

Ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych przewiduje dwa tryby zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników: zwolnienia grupowe oraz zwolnienia indywidualne. Zwolnienia indywidualne będą miały miejsce jeżeli pracodawca zwolni mniejszą liczbę pracowników niż określa to ustawa w art. 1 u.o.z.g.³⁷², o czym mowa w art. 10 u.o.z.g. Na gruncie ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, a także wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy, została mocno ograniczona. Zgodnie z art. 5 ust. 1 u.o.z.g. przy zwolnieniach grupowych nie stosuje się art. 41 k.p., a więc możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę oraz warunków pracy lub płacy w trakcie urlopu pracownika lub innej usprawiedliwionej nieobecności, jeżeli upłynął już okres uprawniający do

³⁷¹ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 z późn. zm.; dalej ustawa o zwolnieniach grupowych, u.o.z.g.

³⁷² Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na podstawie art. 5 ust. 2 i 3 u.o.z.g. pracownicy objęci szczególną ochroną trwałości stosunku pracy nie korzystają z ochrony przewidzianej w Kodeksie pracy oraz w przepisach odrębnych. W procedurze wypowiedzenia stosunku pracy lub wypowiedzenia zmieniającego ustawodawca dopuszcza jedynie stosowanie art. 38 k.p., jeżeli partnerzy społeczni nie doprowadzili do zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. Ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje więc znacznie słabszą ochronę niż ta, którą gwarantują Kodeks pracy i ustawy odrębne³⁷³.

W odniesieniu do pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem umowy o pracę, mają zastosowanie odstępstwa co do możliwości posłużenia się przez pracodawcę wypowiedzeniem zmieniającym, przewidziane w ustawie o tzw. zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 5 ust. 5 tej ustawy, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

- 1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;
- 2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- 3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- 4) będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
- 4a) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
- 4b) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;

³⁷³ A. Wypych-Żywicka [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1006.

- 4c) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;
- 4d) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;
- 5) będącemu społecznym inspektorem pracy;
- 6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
- 7) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. poz. 550, z 2008 r. poz. 584 oraz z 2009 r. poz. 805), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

Takie uregulowanie prowadzi do wniosku, że wyżej wymienionym pracownikom nie można wypowiedzieć stosunku pracy, natomiast pracodawca ma uprawnienie do zmiany warunków pracy lub płacy. Potwierdza to również Sąd Najwyższy, ustalając, że prawidłowa wykładnia art. 10 ust. 1 u.o.z.g. w odniesieniu do osób szczególnie chronionych wymienionych w art. 5 ust. 5 ustawy nakazuje ocenę, że osobom tym można jedynie zmienić warunki pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a owo wypowiedzenie podlega reżimowi ustawy³⁷⁴. Gwarancje trwałości stosunku pracy przy zwolnieniach indywidualnych wprowadza art. 10 ust. 1, który w związku z art. 5 ust. 5 tej ustawy dopuszcza jedynie stosowanie wypowiedzenia zmieniającego wobec między innymi pracowników w wieku przedemerytalnym, pracownic w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego oraz pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej, pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej uprawnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wedle jego wyraźnego brzmienia w okresie objęcia

³⁷⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2009 r., II PK 274/08, LEGALIS nr 258434.

szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy wymienionym w nim kategoriom pracowników. Przepis ten z jednej strony zabrania wypowiedzania umów o pracę, a z drugiej zezwala na stosowanie wypowiedzenia zmieniającego³⁷⁵.

W doktrynie zauważalny jest spór dotyczący elementów stosunku pracy, jakie mogą być w tym trybie zmienione. K. W. Baran uważa, że na podstawie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy może być zmieniony każdy element, a więc czas i miejsce pracy, wynagrodzenie czy stanowisko³⁷⁶. L. Florek natomiast twierdzi, że sformułowania „warunki pracy lub płacy” nie należy traktować rozszerzająco, a więc nie będzie możliwa zmiana innych niż stanowisko składników umowy o pracę³⁷⁷. Uważam, że na podstawie wypowiedzenia zmieniającego można zmienić pracownikowi wszelkie składniki treści stosunku pracy, które strony uznały za istotne. Zawsze za istotne należy uznać postanowienia zawarte w umowie o pracę, na które obie strony wyraziły zgodę w chwili zawierania umowy³⁷⁸.

Należy zauważyć, że wśród osób, których trwałość stosunku pracy podlega ochronie na podstawie art. 5 ust. 5 u.o.z.g. ustawodawca nie wymienił pracowników młodocianych. Katalog nie obejmuje więc wszystkich pracowników podlegających ochronie szczególnej na podstawie przepisów prawa pracy. Oznaczałoby to, że młodociani nie posiadają statusu osób szczególnie chronionych w sytuacji zwolnień grupowych. W doktrynie można zaobserwować odmienne stanowiska odnośnie korzystania przez pracowników młodocianych z ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy na gruncie ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Z art. 5 ust. 1 wynika, że przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się również „przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedze-

³⁷⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, LEGALIS nr 167953.

³⁷⁶ Tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 532.

³⁷⁷ L. Florek, *Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, Warszawa 1993, s. 35.

³⁷⁸ Sprawy należące do kategorii uprawnień kierowniczych pracodawcy nie będą wymagały wypowiedzenia warunków pracy lub płacy i trybu z art. 42 k.p. Szerzej o tym problemie w rozdziale I.

niem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5³⁷⁹. Część autorów uważa, że przez przepisy ustanawiające szczególną ochronę należy rozumieć pozakodeksowe przepisy prawa pracy³⁸⁰. W związku z tym uznaje się, że wobec młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, nie będzie wyłączona ochrona szczególna. Innego zdania jest B. Wagner, która twierdzi, że przepis szczególny, o którym mowa w art. 5 ust. 1 u.o.z.g to przepis, który wprowadza szczególne ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę, bez względu na rodzaj aktu prawnego³⁸¹. W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy uznając, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy w ramach grupowych zwolnień z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 u.o.z.g. nie podlega ograniczeniom przewidzianym w art. 5 i 6 tej ustawy. Z przyczyn tych można więc na wspomnianej podstawie rozwiązać stosunek pracy bez względu na ochronę jego trwałości przewidzianą w przepisach szczególnych³⁸². Powołany wyrok dotyczył, co prawda, radnego, który jednak nie jest wymieniony w katalogu z art. 5 ust. 5 u.o.z.g. Należałoby więc wnioskować, że skoro wobec radnego szczególna ochrona przed wypowiedzeniem jest na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych uchylona, również do młodocianego nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie zatrudnienia.

W literaturze zdania na temat charakteru zakazu wypowiedzania umów o pracę są podzielone. Część przedstawicieli uznaje, że zakaz wyrażony w art. 5 ust. 5 pkt. 2 – 4 u.o.z.g. ma charakter względny, co oznacza, że wypowiedzenie pracownikom stosunku pracy jest możliwe za uprzednio wyrażoną zgodą właściwego organu. Pracodawca może zatem wypowiedzieć umowę o pracę za zgodą rady pracowniczej lub organizacji związkowej, a ta możliwość jest niezależna od dokonania przez pracodawcę zwolnienia grupowego³⁸³. M. Rylski twierdzi, że zamiarem ustawodawcy nie mogło być zwiększenie ochrony

³⁷⁹ Szerzej na temat szczególnych i odrębnych przepisów prawa pracy: B. Cudowski, *Szczególne i odrębne przepisy prawa pracy* [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 53 – 65.

³⁸⁰ J. Iwulski, K. Jaśkowski, *Zwolnienia grupowe. Praktyczny komentarz*, Warszawa 1995, s. 70; L. Florek, *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*, Warszawa 1976, s. 86; M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 1999, s. 18-19.

³⁸¹ B. Wagner, *Dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy*, „*Studia Iuridica*” 1992, t. XXIII, s. 188.

³⁸² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 802/00, LEGALIS nr 53693.

³⁸³ K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 83; L. Krysińska-Wnuk, *Regulacja zwolnień grupowych pracowników*, Warszawa 2009, s. 137.

pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy w ustawie, której głównym celem jest ograniczenie tej ochrony³⁸⁴. Prezentowany jest również odmienny pogląd, zgodnie z którym zakaz ten ma charakter bezwzględny. Oznacza to, że wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy przez właściwy organ należy uznać za niedopuszczalne i bezskuteczne³⁸⁵. Wydaje się, że należałoby się przychylić do stanowiska drugiego w związku z brzmieniem przepisu art. 5 ust. 5 u.o.z.g., który stanowi, że „pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy lub płacy”. Takie sformułowanie wskazywałoby na zakaz wypowiedzania umów o pracę w stosunku do pracowników szczególnie chronionych, dając wyłącznie możliwość zmiany warunków pracy lub płacy³⁸⁶. Nie można jednak odmówić racji argumentom przeciwnym, biorąc pod uwagę zwłaszcza cel ustawy, a więc stworzenie procedury ułatwiającej pracodawcy (znajdującemu się np. w poważnej sytuacji ekonomicznej) zwolnienie pracowników.

Artykuł 5 ust. 5 u.o.z.g. rodzi jeszcze więcej wątpliwości. A. Wypych-Żywicka zwraca uwagę na zasadniczy problem, który odnosi się właściwie do wszystkich grup pracowników, których zwolnienia uzależnione są od zgody właściwego organu. Autorka podaje przykład członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, co do którego zachodzi sprzeczność art. 32 ust. 1 u.z.z. i art. 5 ust. 5 u.o.z.g. Pierwszy dopuszcza możliwość wypowiedzenia stosunku pracy członkowi zoz za zgodą organizacji związkowej, drugi natomiast wyłącza rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, dopuszczając wyłącznie wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Nasuwa się zatem wniosek, że ustawa o zwolnieniach grupowych gwarantuje pracownikowi – członkowi zarządu organizacji związkowej, szerszy zakres ochrony niż ustawa związkowa. Autorka opowiada się za uznaniem dopuszczalności wypowiedzenia przy zaistnieniu warunku wyrażenia zgody przez odpowiedni organ³⁸⁷. Sądzę jednak, że w tej sytuacji należałoby brać pod uwagę wykładnię językową, a nie jak proponuje

³⁸⁴ M. Rylski, *Zwolnienia grupowe. Komentarz do ustawy*, Warszawa 2016, s. 179.

³⁸⁵ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 531; A. Wypych-Żywicka, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1033.

³⁸⁶ Tak A. Wypych-Żywicka, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1033.

³⁸⁷ A. Wypych-Żywicka [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1007-1008.

autorka – funkcjonalną³⁸⁸. W sytuacji zwolnień grupowych przychyliam się do stosowania wobec pracowników wymienionych w art. 5 ust. 5 u.o.z.g. wyłącznie wypowiedzeń zmieniających.

Ponadto, na podstawie art. 5 ust. 6 u.o.z.g., jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, wyżej wskazanym pracownikom przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałyby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Analogicznie, dodatek ten nie będzie przysługiwał osobom niewymienionym w art. 5 ust. 5 u.o.z.g., m.in. pracownikom objętym ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy na podstawie art. 41 k.p., których to warunki pracy lub płacy mogą być wypowiedziane bez względu na czas trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności (na podstawie art. 5 ust. 4 u.o.z.g.). Dodatek wyrównawczy nie będzie przysługiwał także pracownikowi w wieku przedemerytalnym, ze względu na szczególną regulację art. 43 k.p. Dodatek stanowi różnicę w wysokości wynagrodzenia z okresu poprzedzającego wprowadzenie nowych warunków pracy lub płacy, a wynagrodzeniem po wprowadzeniu zmian. Szczegółowy sposób wyliczenia wysokości dodatku wyrównawczego ujęty jest w Rozporządzeniu z dnia 29 maja 1996 r.³⁸⁹ w § 8–10.

Artykuł 10 u.o.z.g. reguluje zwolnienia indywidualne na gruncie ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Artykuł 10 ust. 1 u.o.z.g. stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3 – 6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zgodnie z art. 10

³⁸⁸ Co ciekawe, A. Wypych-Żywicka w opracowaniu z 2014 roku (*System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014) opowiadała się za bezwzględnym rozumieniem zakazu, podczas gdy w publikacji z 2016 roku (*Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016) przyjęła, że w odniesieniu do grup pracowników wymienionych w art. 5 ust. 5 u.o.z.g. należy dopuścić możliwość wypowiedzenia umowy o pracę za uprzednią zgodą właściwego organu.

³⁸⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. 1996, nr 62, poz. 289 z późn. zm.

ust. 2 omawianej ustawy, pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Wobec pracowników szczególnie chronionych ma zastosowanie również art. 10 ust. 3 u.o.z.g., zgodnie z którym pracownikom szczególnie chronionym, wobec których dopuszczalne jest wypowiedzenie umów o pracę w trybie zwolnień indywidualnych, pracodawca może w każdej chwili złożyć wypowiedzenie zmieniające, jeżeli nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku. Powyższa regulacja nie obejmuje więc osób, o których mowa w art. 5 ust. 5 u.o.z.g. Co ważne, w przypadku wypowiedzeń zmieniających nie ma zastosowania instytucja sprzeciwu, a pracodawca ma jedynie obowiązek respektowania art. 38 k.p., gdzie rola organizacji związkowej sprowadza się wyłącznie do wyrażenia opinii³⁹⁰. Jeżeli zaś wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy, o czym mowa w art. 10 ust. 4 u.o.z.g. Dodatek wyrównawczy nie przysługuje natomiast pracownikom wymienionym w art. 41 k.p.

Dość poważne wątpliwości budzi natomiast kwestia konieczności zastosowania przepisów ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych w sytuacji, kiedy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników ma zamiar wypowiedzenia warunków pracy lub płacy pracownikom, których liczba odpowiada liczbie wskazanej w art. 1 u.o.z.g.³⁹¹, czego wyrazem było pytanie

³⁹⁰ I. Sierocka, *Nowe przepisy o zwolnieniach grupowych*, PiZS 2003, nr 12, s. 19-20.

³⁹¹ 1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.
2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy

prawne skierowane przez Sąd Okręgowy w Łodzi do Sądu Najwyższego. Trzeba przypomnieć, że celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków zatrudnienia, natomiast w przypadku odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych warunków dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, że pracodawca będzie miał w tej sytuacji obowiązek zastosowania całej procedury zwolnień grupowych, ponieważ istnieje potencjalna możliwość, że każde wypowiedzenie warunków pracy lub płacy przekształci się w wypowiedzenie rozwiązujące. W uzasadnieniu powołał dyrektywę Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych³⁹², twierdząc, że łączą one obowiązek zachowania procedury zwolnień grupowych ze zdarzeniem w postaci ustania stosunku pracy i tego zdarzenia ma dotyczyć zamiar pracodawcy.

Dotychczasowe rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w przedmiotowej kwestii były dość rozbieżne. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2007 r., orzekł, że pracodawca ma obowiązek przestrzegania trybu postępowania ustanowionego w przepisach art. 2–4 ustawy o zwolnieniach grupowych nie tylko w razie dokonywania wypowiedzeń definitywnych, ale także w razie wypowiedzeń zmieniających. Wynika to z art. 42 § 1 k.p., zgodnie z którym przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Za tym poglądem przemawia także obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem unijnym. W art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jest mowa o „innych formach wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy”. Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania stosunku pracy³⁹³. Inaczej stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2011 r., uznając, że ustawa o zwolnieniach grupowych nie ma zastosowania do

z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

³⁹² Dz. Urz. UE. L 1998 Nr 225 str. 16, LEGALIS 2017.

³⁹³ III BP 5/07, LEGALIS nr 103005.

dokonywanych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających. W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy przyjął, że „z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika”³⁹⁴.

Sąd Najwyższy, rozpatrując pytanie prawne, postanowieniem z dnia 11 lutego 2015 r.³⁹⁵ przekazał przedstawione zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi SN. W postanowieniu wskazano, że kluczową kwestię w omawianej sprawie stanowi odpowiedź na pytanie, czy wypowiedzenie zmieniające mieści się w pojęciu „zwolnienia” zawartego w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych. Rozstrzygnięcie zagadnienia, czy liczba zwolnień, która została określona w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, obejmuje wypowiedzenia zmieniające niezależnie od tego, czy pracownik przyjął czy odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy, obejmuje wypowiedzenia zmieniające, gdy pracownik odmówił przyjęcia

³⁹⁴ III PK 14/11, LEGALIS nr 464082.

³⁹⁵ I PZP 7/14, LEGALIS nr 1186192.

zaproprowanych warunków pracy, albo nie obejmuje w ogóle wypowiedzeń zmieniających, będzie zależała przede wszystkim od wykładni pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2011 r., nie rozpatrywał zagadnienia wykładni pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie 98/59 i obejmowania lub nieobjmowania przez to pojęcie wypowiedzeń zmieniających. Z uzasadnienia wyroku można wywnioskować, iż wypowiedzenia zmieniające nie są wliczane do liczby zwolnień, od których zależy zakwalifikowanie zwolnienia jako grupowego, co Sąd Najwyższy uznał za tożsame z wykładnią pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie 98/59. Niewątpliwie występuje tu złożony i istotny problem prawny. Konkluzję postanowienia Sądu Najwyższego I PZP 7/14 stanowi stwierdzenie, że więcej argumentów przemawia za tym, aby wypowiedzenia zmieniające kwalifikowano jako zwolnienia w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych, a więc były również objęte trybem tej ustawy niezależnie, czy doszło do rozwiązania stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie wypowiedział się również Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W wyroku z dnia 27 stycznia 2005 r.³⁹⁶ Trybunał uznał, że art. 2–4 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że zdarzeniem równoznacznym ze zwolnieniem jest wyrażenie przez pracodawcę woli rozwiązania umowy o pracę. Należałoby się zatem zastanowić, czy pracodawca, który składa wypowiedzenie zmieniające właściwej liczbie pracowników, o której mowa w ustawie o tzw. zwolnieniach grupowych, wyraża jednocześnie wolę rozwiązania umowy o pracę. W mojej ocenie, pracodawca składając wypowiedzenie warunków pracy lub płacy godzi się na możliwość rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji nieprzyjęcia przez pracownika nowo zaproponowanych warunków. Samo złożenie wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę nie stanowi gwarancji przyjęcia nowych warunków przez pracownika. Pracownik ma prawo odmowy ich przyjęcia, a więc pracodawca musi brać pod uwagę taką możliwość już na etapie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Z drugiej strony, nie każde wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie definitywne, natomiast w obu przypadkach (jeśli dotyczy to umów o pracę na czas

³⁹⁶ C-188/03, LEGALIS nr 67997.

nieokreślony) obowiązuje właściwie identyczny zakres ochrony pracowników przed wypowiedzeniem, a więc konieczne jest zarówno podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz konsultacja z organizacjami związkowymi. Skoro zatem w ustawodawstwie polskim przyjęto jednakową procedurę dla wypowiedzenia zmieniającego i rozwiązującego, a więc zapewniono pracownikom podobną ochronę, konieczne jest rozważenie, czy w trybie zwolnień grupowych nie należy ujmować wypowiedzeń zmieniających warunki pracy lub płacy, które mogą prowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie przedstawionej przez pracodawcę propozycji nowych warunków zatrudnienia. Bez wątplenia takie rozwiązanie stosunku pracy nie następuje z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to pracodawca składa oświadczenie woli, które może doprowadzić do ustania stosunku pracy, mimo że jego głównym celem jest zmiana treści stosunku pracy.

Powiększony skład SN w postanowieniu z dnia 14 października 2015 r.³⁹⁷ uznał, że przed dokonaniem oceny, czy do liczby pracowników objętych zamiarem pracodawcy przeprowadzenia zwolnienia grupowego należy wliczyć pracowników, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki zatrudnienia, co powoduje obowiązek pracodawcy skonsultowania tego zamiaru z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 2 tej ustawy), niezbędne jest zwrócenie się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o wykładnię art. 1 i 2 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. Jednocześnie Sąd Najwyższy stwierdził, że w odniesieniu do tego stanu faktycznego nie może być mowy o rozbieżnościach w orzecznictwie. Przedstawione orzecznictwo wyraźnie przemawia za przyjmowaniem wykładni o stosowaniu art. 2–4 ustawy o zwolnieniach grupowych do wypowiedzeń zmieniających dokonywanych na zasadach ogólnych. Sąd Najwyższy podkreślił, że już z samego art. 5 ust. 5 u.o.z.g. można wyprowadzić wniosek, że wypowiedzenia zmieniające objęte są pojęciem „zwolnień grupowych” w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy, a więc powinny być uwzględniane przy ustalaniu liczby zwalnianych pracowników. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy

³⁹⁷ III PZP 1/15, LEGALIS nr 1336846.

wskazanych dalej pracownikom szczególnie chronionym. Przepis ten stosuje się w sytuacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 ustawy, czyli przy „wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia”.

Sąd Najwyższy uznał, że z przepisów tych jednoznacznie wynika, że wypowiedzenia zmieniające dokonywane wskazanym pracownikom szczególnie chronionym, objęte są pojęciem „wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę” z art. 1 ust. 1 ustawy, a tym samym pojęciem „zwolnień grupowych” i ich liczba podlega uwzględnieniu w ustaleniu liczb określonych w art. 1 ust. 1 pkt 1-3 ustawy. Jeżeli więc pracodawca ogranicza zatrudnienie (zamierza ich zwolnić z pracy) a wśród tych pracowników są osoby wymienione w art. 5 ust. 2-5 ustawy, to należy je uwzględnić w ocenie wystąpienia liczb zwolnień limitujących wystąpienie „zwolnień grupowych”. Można z tego wyprowadzić wniosek, że wypowiedzenia zmieniające w ogólności (wszystkim pracownikom, a nie tylko szczególnie chronionym) są objęte pojęciem „zwolnień grupowych” i ich liczba podlega uwzględnieniu w ustaleniu liczb określonych w art. 1 ust. 1 pkt 1-3 ustawy. Dla powstania obowiązku przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi (art. 2 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych) nie ma znaczenia ani liczba ostatecznie rozwiązanych stosunków pracy w wyniku odmowy przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków zatrudnienia, ani zależność wystąpienia skutku rozwiązującego od woli pracowników.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 21 września 2017 r.³⁹⁸ uznał, że na podstawie art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za „zwolnienie” w rozumieniu tego przepisu. Co więcej, art. 2 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji, w sytuacji gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 wskazanej dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego. W uzasadnieniu TSUE podkreślił, że to do sądu odsyłającego, wyłącznie właściwego do dokonania oceny

³⁹⁸ C-429/16, LEGALIS nr 1665674.

okoliczności faktycznych, należy ustalenie, w świetle wszystkich okoliczności sprawy, czy tymczasową obniżkę wynagrodzenia należy uznać za zasadniczą zmianę. Gdyby jednak sąd odsyłający uznał, że wypowiedzenie zmieniające nie wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, to rozwiązanie umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany zaproponowanej w owym wypowiedzeniu zmieniającym należałoby uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59, wobec czego należałoby je uwzględnić przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień. TSUE podkreślił również, że ciążące na pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia powstają przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę oraz że realizacja wyrażonego w art. 2 ust. 2 dyrektywy 98/59 celu, polegającego na unikaniu rozwiązywania umów o pracę lub ograniczaniu liczby dotkniętych nim pracowników, byłaby zagrożona, gdyby konsultacje z przedstawicielami pracowników miały miejsce po decyzji pracodawcy. Skoro zatem decyzja o doręczeniu pracownikom wypowiedzeń zmieniających wiązała się nieuchronnie z ewentualnością dokonania przez szpital w Łodzi zwolnień grupowych, szpital ten miał obowiązek, w wypadku spełnienia przesłanek określonych w art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59, przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 wskazanej dyrektywy. D. Dzienisiuk, w głosie do powyższego orzeczenia, podkreśliła również, że przeprowadzenie procedury przewidzianej w art. 2-4 i art. 6 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych prowadzi do konieczności zastosowania również art. 4 tej ustawy, co wiąże się z obowiązkiem dokonania notyfikacji. Ponadto, należy również przestrzegać terminów dokonania wypowiedzeń zmieniających i stosowania zmian po upływie okresu dokonanego wypowiedzenia³⁹⁹.

Jak więc wynika z powyższych rozważań, pracodawca ma obowiązek przestrzegania trybu postępowania ustanowionego w przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych nie tylko w razie dokonywania wypowiedzeń definitywnych, ale także w razie wypowiedzeń zmieniających. Uzasadnieniem

³⁹⁹ D. Dzienisiuk, *Procedura zwolnień grupowych przy wypowiedzeniach zmieniających – glosa do wyroków TS z dnia 21 września 2017 r., C-149/16 i C-429/16*, LEX 2018.

takiego rozwiązania jest ewentualność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, w przypadku braku akceptacji nowo zaproponowanych warunków. Oczywiście, może się zdarzyć, że ani jedno wypowiedzenie zmieniające w efekcie nie zakończy się rozwiązaniem, a jedynie zmianą warunków zatrudnienia. Ważna jest jednak sama możliwość, którą pracodawcy już w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy muszą brać pod uwagę. Oznacza to, że pracodawcy ewentualnie godzą się na rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków. Uważam również, że wyłączenie pracowników, którym wręczono wypowiedzenia zmieniające z kręgu pracowników, których liczba odpowiada liczbie wskazanej w art. 1 u.o.z.g., mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracodawców. Pracodawcy stosowaliby tryb z art. 42 k.p. w sposób niezgodny z jego celem, a więc doprowadzając do odrzucenia nowo zaproponowanych warunków. Jak podkreśla M. Rylski, mogłoby to prowadzić również do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu⁴⁰⁰. Należy się zgodzić z tym stwierdzeniem, ponieważ uzasadnieniem pozostawienia pracowników, którym zostały wypowiedziane warunki pracy lub płacy poza ochroną ustawy o zwolnieniach grupowych byłoby wyłącznie rozwiązanie stosunku pracy nie w związku z zastosowaniem wypowiedzenia definitywnego, ale w efekcie przekształcenia się wypowiedzenia zmieniającego w wypowiedzenie rozwiązujące.

⁴⁰⁰ M. Rylski, *Zwolnienia grupowe. Komentarz do ustawy*, Warszawa 2016, s. 72.

2.4. WYPOWIEDZENIE ZMIENIAJĄCE A WPROWADZENIE W ŻYCIE KORZYSTNYCH I NIEKORZYSTNYCH POSTANOWIEŃ UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Na podstawie art. 241¹³ § 1 k.p., korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Korzystniejsze warunki zatrudnienia wchodzi więc z mocy prawa do istniejącego stosunku pracy, stając się częścią umowy o pracę lub innej podstawy zatrudnienia. Trzeba także podkreślić, że późniejsza utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego lub jego zmiana nie powodują cofnięcia korzystniejszych warunków⁴⁰¹. Zmianie podlegają wyłącznie mniej korzystne warunki umowy o pracę, natomiast to, co jest korzystniejsze, nie podlega modyfikacjom⁴⁰².

Również w orzecznictwie utrwalona jest wykładnia, iż rozwiązanie układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty nie powoduje, że automatycznie przestają obowiązywać korzystniejsze warunki umowy o pracę wynikające z rozwiązanego układu, które z mocy prawa zostały objęte treścią tej umowy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku zasygnalizował także, że nawet po przejściu zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w okresie roku do przejętych pracowników stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed zmianą pracodawcy (art. 241⁸ § 1 k.p.), a wynikające z takiego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy nadal stosuje się aż do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Niewątpliwie więc, bez zachowania prawem przewidzianego trybu wypowiedzenia lub bez osiągnięcia zgodnego porozumienia zmieniającego warunki umów o pracę lub innych podstaw (aktów) nawiązania stosunków pracy, które zostały z mocy prawa ukształtowane wskutek przejęcia (przeniknięcia) do treści indywidualnych stosunków pracy korzystniejszych dla pracownika postanowień układowych (art. 241¹³ § 1 k.p.), wykluczone i zaskarżalne są

⁴⁰¹ H. Kuryło, *Wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy pracowników w związku z wejściem w życie nowego układu zbiorowego a procedura zwolnień grupowych*, PiZS 2012, nr 9, s. 16.

⁴⁰² W. Masewicz, *Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej*, Bydgoszcz 1994, s. 191.

niekorzystne modyfikacje istotnych składników treści indywidualnych stosunków pracy⁴⁰³.

W wyrokach z 2011 r. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że skutkiem zastąpienia z mocy prawa mniej korzystnych postanowień umowy o pracę (lub innej podstawy nawiązania stosunku pracy) przez korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie i bez względu na ramy czasowe obowiązywania układu, jest nadanie istotnego waloru normatywnego tym korzystniejszym postanowieniom, które przeniknęły do treści stosunku pracy. Stały się one z mocy prawa już istotnymi składnikami treści stosunku pracy bez względu na czas obowiązywania układu zbiorowego pracy. W takiej sytuacji rozwiązanie układu zbiorowego pracy nie oznacza, że przejęte z tego układu korzystniejsze postanowienia umowy o pracę przestają obowiązywać, a treść stosunku pracy wraca do stanu obowiązującego przed wejściem w życie układu⁴⁰⁴.

Zupełnie inne zasady obowiązują w sytuacji zmiany warunków pracy i płacy na mniej korzystne, zarówno w sytuacji kiedy wszedł w życie układ zbiorowy, przewidujący mniej korzystne postanowienia niż poprzednio obowiązujący, jak i gdy doszło do jego wypowiedzenia lub rozwiązania⁴⁰⁵. Zgodnie z art. 241¹³ § 2 zdanie pierwsze k.p., postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Samoistnym uzasadnieniem wypowiedzenia zmieniającego będzie potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania układu zbiorowego⁴⁰⁶. W tym miejscu pojawia się zasadniczy problem, związany z określeniem warunków pracy lub płacy, które wymagają zastosowania wypowiedzenia zmieniającego w związku z koniecznością dostosowania ich do postanowień nowego układu zbiorowego pracy.

Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie, nie ma, co do powyższego, jedności poglądów. Jak podkreśla L. Florek, postanowienia umowy korzystniejsze niż wynikające z nowego układu należy zaliczyć do warunków, których układ ten nie zastępuje z mocy prawa. Układ nie staje się częścią umowy aż do chwili, gdy

⁴⁰³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r., II PK 107/10, LEGALIS nr 362198.

⁴⁰⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r., II PK 107/10, LEGALIS nr 362198; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r., II PK 161/10, LEGALIS nr 362199.

⁴⁰⁵ M. Głądoch [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017, s. 882.

⁴⁰⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12, LEGALIS nr 719346.

umowa nie odsyła do jego postanowień lub w jakikolwiek inny sposób się do niego nie odnosi. Jedynie w sytuacji, gdy obowiązujące postanowienia umowy o pracę są mniej korzystne, zostają zastąpione właściwymi postanowieniami układu. Wypowiedzenie zmieniające będzie zatem konieczne w odniesieniu do tych postanowień układu, które wpływają niekorzystnie na sytuację pracownika, i które jednocześnie będą stanowiły warunki pracy i płacy, które strony uzgodniły w umowie o pracę, a więc warunki istotne. *A contrario*, wypowiedzenie zmieniające nie będzie konieczne w odniesieniu do postanowień układu, które nie stanowią elementu umowy o pracę i działają niezależnie od niej. To co strony ustaliły nie powinno być zmieniane wbrew ich woli, co należy uznać za przejaw swobody umów⁴⁰⁷.

W uzasadnieniu uchwały z 25 czerwca 1975 r., Sąd Najwyższy stwierdzając, że „wprowadzenie w zakładzie pracy nowego schematu organizacyjnego, powodującego zmianę stanowiska pracownika, wymaga wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, chociażby aktualnie nie uległy one pogorszeniu”, wyjaśnił, że aby udzielić prawidłowej odpowiedzi na pytanie, czy w konkretnej sprawie zachodzi konieczność wypowiedzenia pracownikom przez zakład pracy warunków płacy, należy porównać sytuację pracownika przed zmianą warunków jego pracy i po ich zmianie. „Sam fakt, że w wyniku reorganizacji i zmian w taryfikatorze pracownik na nowym stanowisku otrzymuje aktualnie podwyżkę wynagrodzenia, nie przesądza jeszcze o braku potrzeby dokonywania przez zakład pracy wypowiedzenia zmieniającego. Należy natomiast ustalić, czy w wyniku nowego zaszeregowania pracownika nie traci on w przyszłości możliwości awansowych, które miał przed podwyżką, a to na skutek tego, że górna granica płacy przewidzianej dla danego stanowiska jest obecnie niższa. Przedmiotem swojego zainteresowania sąd musi uczynić także i to, jakie składniki złożyły się na podwyżkę wynagrodzenia. O jej istnieniu można mówić tylko wówczas, kiedy podwyżce uległy stałe składniki wynagrodzenia, a nie wtedy, gdy podwyżka, wprawdzie aktualnie realna, zależna jest jednak od czynników przyszłych i niepewnych. Gdyby (...) sytuacja pracownika miała ulec pogorszeniu – w tym

⁴⁰⁷ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 1364-1365. Podobnie H. Kiryło, *Wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy pracowników w związku z wejściem w życie nowego układu zbiorowego a procedura zwolnień grupowych*, PiZS 2012, nr 9, s. 17.

rozumieniu o jakim była mowa – wówczas na zakładzie pracy (pracodawcy) spoczywa obowiązek dokonania w stosunku do takiego pracownika wypowiedzenia zmieniającego”⁴⁰⁸.

Sąd Najwyższy uznał również, że w przypadku wprowadzenia układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę konieczne jest wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę także w sytuacji, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu. Sąd Najwyższy podzielił pogląd, zgodnie z którym ocena „korzystności (bądź jej braku) postanowień” nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumienie jest niezgodne z literalną wykładnią art. 241¹³ k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość. Jeśli bowiem układ zawiera postanowienia mniej, jak i bardziej korzystne, na przykład obniżając wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, nie możemy ograniczać się do oceny globalnej, gdyż moglibyśmy wówczas dojść do zasadniczo odmiennych wniosków, że nowy układ jest w całości korzystniejszy dla pracowników. Wyrażenie „postanowienie” oznacza zespół przepisów regulujących jakąś instytucję, czy też jej istotny, autonomiczny fragment. Ponadto, wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny. Należy badać, jakie składniki wchodzi w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja, wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzielną i niejedolitą, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Dlatego należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia i badać, czy warunki przyznania takiego czy innego dodatku są korzystniejsze czy mniej korzystne. Pracodawca ma oczywiście możliwość zmiany postanowień na mniej korzystne, ale może to uczynić na podstawie wypowiedzenia. Można się zastanawiać, czy powyższe uregulowanie

⁴⁰⁸ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 1975 r., I PZP 15/75, LEGALIS nr 18848.

jest społecznie i ekonomicznie uzasadnione, ale nie można pomijać tego, że ostatecznie to strony zawarły nowy układ zbiorowy⁴⁰⁹.

Ponadto, z art. 241¹³ k.p. wynika również, że zmiana prawa płacowego (układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania) ma charakter powszechny, a więc ma zastosowanie do wszystkich pracowników objętych tą zmianą ze względu na generalny charakter przywołanego przepisu⁴¹⁰. Przepis ten należy uznać za wyjątek od art. 42 § 1 k.p., przewidujący możliwość zastosowania wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę do niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy pracownika ukształtowanych przez układ zbiorowy. Ograniczenie do układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagradzania uzasadnia szczególna rola układów zbiorowych w regulacji warunków pracy, a regulaminu wynagradzania w kształtowaniu warunków płacowych i innych świadczeń związanych z pracą. Układ zbiorowy jest swoistym źródłem prawa pracy o najszerszym zakresie podmiotowym i przedmiotowym, stanowiącym podstawowy instrument autonomicznego kształtowania stosunków pracy przez partnerów społecznych i stabilizującym warunki zatrudnienia⁴¹¹. Sąd Najwyższy przyjął, że w przypadku wprowadzenia zmiany w zakładowym układzie zbiorowym, dotyczącej sposobu obliczania dodatku funkcyjnego w sposób mniej korzystny niż dotychczas, zgodnie z art. 241¹³ § 2 k.p, nie dochodzi do automatycznego zastąpienia dotychczas obowiązujących warunków zatrudnienia postanowieniami zmienionego na niekorzyść układu zbiorowego pracy. W tej sytuacji konieczne jest dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego⁴¹². Z powyższego wynika zatem, że Sąd Najwyższy wymaga wypowiedzenia zmieniającego nie tylko w sytuacji zmiany zasad nabywania prawa lub ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego, ale również innych składników płacowych, tj. dodatku funkcyjnego.

⁴⁰⁹ Uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04, LEGALIS nr 64984. Zdanie odrębne wyraził K. Jaśkowski, stwierdzając, że „wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę połączone z równoczesnym polepszeniem tych warunków w odniesieniu do innych składników wynagrodzenia nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli łączne warunki wynagradzania pracownika nie uległy pogorszeniu”.

⁴¹⁰ A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 1281.

⁴¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, LEGALIS nr 538339.

⁴¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 628/98, LEGALIS nr 46613.

Zgodnie z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p, przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Na mocy tego przepisu wyłączono wszelkie zakazy, które uniemożliwiają rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami szczególnie chronionymi przed wypowiedzeniem. W tym miejscu pojawia się również zasadniczy problem, czy wyłączeniu będą podlegały również regulacje dotyczące powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy (art. 45 i art. 38 k.p.)⁴¹³.

W doktrynie nie ma jednolitości poglądów, jeśli chodzi o interpretację art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Można wręcz odnieść wrażenie, że w większości pozostawia się przepis bez wyjaśnienia i interpretacji. Część autorów przyjmuje, że przepis ten obejmuje regulacje dotyczące szczególnej ochrony trwałości pracy, nie rozważając jednak, czy art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p obejmuje wymóg uzasadnienia wypowiedzenia i konsultacji związkowej⁴¹⁴. Odmienny pogląd wyraził m. in. L. Florek⁴¹⁵, którego zdaniem omawiany przepis uchyla nie tylko ochronę szczególną, ale także ochronę powszechną, co wiąże się z brakiem obowiązku uzasadniania wypowiedzenia oraz konsultacji związkowej umowy zawartej na czas nieokreślony. Sformułowanie „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia” ma szerszy zakres i poza ochroną szczególną obejmuje także ochronę powszechną. Zmiana lub uchylene postanowień układu zbiorowego stanowi dostateczne uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę⁴¹⁶. B. Cudowski twierdzi podobnie, z tym że podkreśla konieczność zachowania wymogów formalnych, tj. zachowanie formy pisemnej, podanie przyczyny wypowiedzenia zmieniającego oraz zachowanie terminów i okresów wypowiedzenia. Artykuł 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. będzie zatem uchylał przepisy o ochronie szczególnej, przewidujące zakaz zmiany warunków pracy i płacy

⁴¹³ I. Sierocka, *Rozwiązanie układu zbiorowego pracy* [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Waława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 373.

⁴¹⁴ K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2008, s. 958; J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 1404.

⁴¹⁵ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 1368.

⁴¹⁶ Podobnie K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, t. 1, Warszawa 2016, s. 1043; K. Rączka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2008, s. 857.

pracownika na jego niekorzyść, oraz o ochronie powszechnej przewidzianej w art. 38 i 45 k.p.⁴¹⁷

Sąd Najwyższy również rozpatrywał ten problem. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wystąpiła rozbieżność w kwestii, czy art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wyłącza stosowanie przepisów dotyczących zasadności wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru wypowiedzenia takiej umowy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku III PK 109/05⁴¹⁸, stwierdził, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia indywidualnych warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym. Do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego pracy nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz o zasadności wypowiedzenia i konsultacji związkowej, w przypadku umowy na czas nieokreślony.

Sąd Najwyższy w uchwale II PZP 3/06⁴¹⁹ nie rozważał zagadnienia, czy art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. uchyla wymóg zasadności wypowiedzenia oraz konsultacji z zakładową organizacją związkową. Stwierdził jednak, że uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym, wynikające z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., jest następstwem rozwiązania układu zbiorowego lub jego zmiany niekorzystnej dla pracowników. W związku z tym, nie dotyczy ono tych postanowień umowy o pracę, które nie wynikały z rozwiązanego lub zmienionego układu. Do ich wypowiedzenia stosuje się przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz – w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony – o zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i konsultacji związkowej (art. 38 k.p.). W głosie do powołanego wyroku B. Cudowski przychylił się do stwierdzenia, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. uchyla oba ograniczenia, przewidziane w art. 38 i 45 k.p. Oznacza to, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie ma zastosowania do wypowiedzenia zmieniającego ze względu na upływ okresu

⁴¹⁷ B. Cudowski, *Wpływ rozwiązania układu zbiorowego pracy na indywidualne stosunki pracy*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007, s. 71.

⁴¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, LEGALIS nr 80024.

⁴¹⁹ Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06, LEGALIS nr 76994.

wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli układ ten nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy⁴²⁰.

W uchwale I PZP 9/07⁴²¹ Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, stosuje się art. 38 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 sierpnia 2005 r.⁴²², uznając, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie ma zastosowania do wypowiedzenia zmieniającego ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli układ ten nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy. Jeżeli pracodawca nie doprowadził do uzgodnienia z organizacjami związkowymi postanowień nowego układu zbiorowego, do czasu uzgodnienia jego treści i zawarcia nowego układu wynagrodzenie za pracę może być regulowane postanowieniami umowy o pracę. Składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca powinien stosować ogólne przepisy o wypowiedaniu umów (w tym o wypowiedzeniu zmieniającym) – ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z ogólnej regulacji warunków, przesłanek i trybu takiego wypowiedzenia. Również w wyroku I PK 255/06⁴²³ Sąd Najwyższy przychylił się do stanowiska, że w przypadku rozwiązania dotychczasowego układu zbiorowego pracy i braku możliwości zawarcia lub wydania zakładowego regulaminu wynagradzania, ze względu na wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko zakładowych organizacji związkowych, pracodawca może regulować warunki pracy i płacy według standardów powszechnego prawa pracy, co sprawia, że dokonane wypowiedzenie zmieniające wymaga zbadania jego zgodności z prawem i zasadności na gruncie powszechnie obowiązującego prawa pracy.

W uchwale III PZP 1/08⁴²⁴ Sąd Najwyższy rozstrzygnął przedstawione mu przez zwykły skład SN zagadnienie prawne dotyczące interpretacji

⁴²⁰ B. Cudowski, *Glosa do Uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06*, OSP 2008, nr 6, s. 423.

⁴²¹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, LEGALIS nr 92427.

⁴²² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05, LEGALIS nr 70496.

⁴²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PK 255/06, LEGALIS nr 82452.

⁴²⁴ Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, LEGALIS nr 107618.

art. 214¹³ § 2 zdanie drugie k.p. dotyczące konieczności zastosowania art. 45 § 1 oraz art. 38 k.p. Sąd Najwyższy uznał, że konieczne jest uzasadnienie wypowiedzenia oraz przeprowadzenie konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową, jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. Wbrew pogładowi zaprezentowanemu przez zwykły skład Sądu Najwyższego w uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia prawnego w tej sytuacji przepisy o równym traktowaniu i niedyskryminacji nie zapewniają wystarczającej ochrony pracowników. Okoliczność, że naruszenie tych przepisów czyni wypowiedzenie sprzecznym z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. nie oznacza bowiem, że w każdej sytuacji, w której mogłaby zostać zakwestionowana zasadność wypowiedzenia zmieniającego, możliwe jest wykazanie, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zasady niedyskryminacji.

Z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wynika wprost, że stosuje się go w razie niekorzystnej dla pracowników zmiany układu zbiorowego lub wprowadzenia nowego układu. Przewidziana modyfikacja warunków dokonywania wypowiedzenia zmieniającego znajduje również zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy spowodowanego także m.in. rozwiązaniem układu zbiorowego pracy zgodnie z art. 241⁷ k.p., także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, upływem okresu, przez który pracodawca przejmujący miał obowiązek stosować wobec przejętych pracowników postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed przejściem (na podstawie odesłania zawartego w art. 241⁸ § 2 zdanie drugie k.p.), wykreśleniem układu z rejestru układów z powodu ustalenia, że został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układu zbiorowego pracy (na podstawie odesłania zawartego w art. 241¹¹ § 5⁸ zdanie drugie k.p.) czy odstąpieniem przez pracodawcę od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w związku z rozwiązaniem organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji pracowników, które były jego stroną (na podstawie odesłania zawartego w art. 241¹⁹ § 2 zdanie drugie k.p. do odpowiedniego stosowania art. 241⁸ § 2 k.p.). Wyłączenie stosowania w omawianych przypadkach art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. w zakresie wymogu zasadności wypowiedzenia zmieniającego pozostawia

czynności pracodawcy poza jakąkolwiek kontrolą. W takiej sytuacji, niekorzystnej z punktu widzenia przysługującej mu powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem, może się znaleźć każdy pracownik danego pracodawcy, nie wyłączając osób, których stosunki pracy są co do zasady szczególnie chronione przed tego rodzaju ingerencją pracodawcy w ich treść. Sąd Najwyższy stwierdził, że przepisy prawa pracy, poza wymogiem zasadności wypowiedzenia, nie zawierają regulacji chroniących w wystarczającym stopniu stosunki pracy przed arbitralnymi decyzjami pracodawcy co do ich treści po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, który nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. Wyłączenie stosowania w takiej sytuacji przepisów dotyczących powszechnej ochrony stosunków pracy wymagałoby więc jednoznacznego uregulowania, którego w aktualnym stanie prawnym brakuje. Takiego wniosku nie da się wyprowadzić wprost z treści art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., a i takiego wyłączenia przepis ten nie dotyczy. Zdanie odrębne zgłosili M. Gersdorf, Z. Hajn i H. Szurgacz., uznając, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków umowy o pracę oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową, zarówno w sytuacji, gdy rozwiązany układ zbiorowy pracy został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania, jak i w sytuacji, gdy nie został zastąpiony jednym z tych aktów. Regulowane w art. 241¹³ § 2 k.p. wypowiedzenie zmieniające ma na celu dostosowanie treści stosunku pracy do zmienionego stanu prawnego. Wynikająca z układu zmiana stanu prawnego stanowi uzasadnienie zmiany warunków umów o pracę, a wypowiedzenie jest tylko prawnym instrumentem wprowadzenia zmiany, którego zastosowanie w sytuacji określonej w art. 241¹³ § 2 k.p. jest uzasadnione „z mocy ustawy” i nie wymaga dodatkowych uzasadnień dokonywanych przez pracodawcę.

O zawłości omawianej problematyki mogą świadczyć mogą również glosy do komentowanej uchwały. P. Spoczyńska, ostatecznie zgadza się z argumentacją Sądu Najwyższego, stwierdzając, że „zaproponowane przez SN rozwiązanie nie dla wszystkich stanów faktycznych będzie w pełni satysfakcjonujące. Powyższe przemawia zatem za zasadnością postulatu wprowadzenia w tym zakresie przez

ustawodawcę bardziej jednoznacznych uregulowań prawnych”⁴²⁵. Krytycznie wypowiedział się natomiast T. Kozieł, uznając tezę "art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. stosuje się do wypowiedzenia zmieniającego złożonego po rozwiązaniu układu zbiorowego, także w razie braku zawarcia nowego układu" za błędną. Autor stwierdził, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie wyłącza ograniczeń z art. 45 w zw. z art. 42 k.p. oraz art. 38 k.p. w razie braku nowego układu zbiorowego pracy (tak też w uchwale), ponieważ w ogóle nie znajduje zastosowania do tego przypadku, a nie dlatego, że chodzi o inne rozumienie „przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania”. Zaznaczył również, że komentowany przepis ma zastosowanie wyłącznie do sytuacji wyjątkowych, wprost wskazanych przez ustawę⁴²⁶.

Ponadto, trzeba także podkreślić, że w przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy, stanowi to wystarczającą i autonomiczną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego⁴²⁷. Nie jest zatem konieczne podanie przez pracodawcę dodatkowej i odrębnej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Jak jednak podkreśla Sąd Najwyższy, zajście okoliczności związanych z zakończeniem obowiązywania układu zbiorowego pracy stanowi uzasadnioną przyczynę ingerencji w treść stosunku pracy. Nie wystarcza to jednak do uznania czynności pracodawcy w postaci dokonanego indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego za zasadną w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. W konkretnych okolicznościach faktycznych utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy może różnorodnie wpływać na konieczność dokonania wypowiedzeń zmieniających pracownikom, od braku takiej potrzeby (np. wtedy, gdy pracodawca jest w dobrej kondycji finansowej), poprzez podjęcie takich decyzji tylko wobec niektórych pracowników czy grup pracowników, aż po wypowiedzenie warunków wszystkim pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy. Te elementy procesu decyzyjnego pracodawcy (ekonomiczne, organizacyjne, itp.), które warunkują określone rozwiązania wobec jego pracowników po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, wpisują się w przyczyny dokonywania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających i nie

⁴²⁵ P. Spoczyńska, *Wypowiedzenie warunków pracy i płacy w przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy – glosa – III PZP 1/08*, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 12, s. 657.

⁴²⁶ T. Kozieł, *Glosa do uchwały z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08*, LEX 2018.

⁴²⁷ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12, LEGALIS nr 719346.

mogą być pominięte przy ocenie ich zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.⁴²⁸.

Niewątpliwie, problematyka wypowiedzenia warunków pracy i płacy w przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy jest złożona i nie ma jednolitości poglądów, zarówno w orzecznictwie jak i w doktrynie. W mojej ocenie, należy się jednak przychylić do stanowiska, że do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego stosuje się art. 45 § 1 k.p. oraz art. 38 k.p. Jak podkreśla I. Sierocka, do rozwiązania układu zbiorowego może doprowadzić sam pracodawca. Pozostawienie zasadności wypowiedzenia dotychczas obowiązujących warunków pracy lub płacy poza kontrolą, w rozumieniu art. 45 k.p., budzi w tym przypadku wątpliwości⁴²⁹, z czym należy się zgodzić.

Początkowo, problematyczną kwestię stanowiła również konieczność stosowania wypowiedzenia zmieniającego w przypadku zmiany lub rozwiązania porozumienia zbiorowego. Sąd Najwyższy we wcześniejszych orzeczeniach przyjmował, że wprowadzenie niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego, będącego źródłem prawa pracy, wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.⁴³⁰ W późniejszym orzecznictwie odstąpiono jednak od powyższego i przyjęto, że art. 241¹³ § 2 k.p., przewidujący stosowanie wypowiedzenia zmieniającego do zmiany na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez układ zbiorowy, stanowi wyjątek od art. 42 § 1 k.p., który dopuszcza stosowanie tego wypowiedzenia tylko do warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę i nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego innego niż układ zbiorowy pracy⁴³¹. W uchwale II PZP 8/05,⁴³² Sąd Najwyższy przyjął, że art. 42 § 1-3 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 k.p. nie mają zastosowania do wprowadzenia mniej korzystnych dla pracownika postanowień porozumienia zbiorowego zawartego przez zakładowe organizacje związkowe i spółkę akcyjną powstałą wskutek komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego, zmieniającego

⁴²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 197/12, LEGALIS nr 734507.

⁴²⁹ I. Sierocka, *Rozwiązanie układu zbiorowego pracy* [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 375.

⁴³⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, LEGALIS nr 64609.

⁴³¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, LEGALIS nr 69605.

⁴³² Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, LEGALIS nr 71483.

porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte wcześniej przez wymienione zakładowe organizacje związkowe i przedsiębiorstwo państwowe w związku z planowaną komercjalizacją tego przedsiębiorstwa. Artykuł 241¹³ § 2 k.p. jest wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., zatem stosowanie go do porozumień zbiorowych byłoby niedopuszczalnym rozszerzeniem regulacji o charakterze wyjątku. W tej sytuacji stosowanie *per analogiam* przepisu art. 241¹³ § 2 k.p. byłoby poprawianiem prawa do stanu zgodnego z wyobrażeniem interpretatora. Zabieg ten stanowiłby niedopuszczalne wypełnienie tzw. luki aksjologicznej⁴³³. W wyroku II PK 36/17, Sąd Najwyższy uznał, że porozumienie zbiorowe, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p., nie jest układem zbiorowym pracy, stanowiącym podstawowy instrument autonomicznego kształtowania stosunków pracy przez partnerów społecznych i stabilizującym warunki zatrudnienia. Pozostałe porozumienia zbiorowe, jak np. porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia pracowników w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę czy też porozumienie dotyczące zasad postępowania w sprawach pracowników objętych planowanymi zwolnieniami grupowymi odnoszą się do szczególnych sytuacji związanych z funkcjonowaniem pracodawcy i stanowią instrument elastycznego reagowania na te sytuacje. Inaczej jest w przypadku układu zbiorowego pracy. Zróżnicowanie roli układu zbiorowego pracy oraz pozostałych porozumień zbiorowych uzasadnia specjalną ochronę stabilności warunków pracy ukształtowanych przez układ, czego wyrazem jest rejestracja układu, uprzednia kontroli jego zgodności z prawem, a także konieczność stosowania wypowiedzenia zmieniającego do jego zmiany na niekorzyść pracownika. „Natomiast szczególny charakter pozostałych porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. W tej sytuacji zmiany, nawet niekorzystne dla poszczególnych pracowników, są uzasadnione ogólniej widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Za niedopuszczalnością stosowania *a simili* art. 241¹³ § 2 k.p. do innych niż układ porozumień zbiorowych przemawia i to, że w ten sposób otworzyłaby się w konsekwencji droga do stosowania do nich także innych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, przekreślając tym

⁴³³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2014 r., II PK 166/13, LEX nr 1620587.

samym ratio legis odmiennego uregulowania tych różnych porozumień w przepisach prawa”⁴³⁴.

Ponadto, art. 42 § 1 k.p. dotyczy wprost warunków zatrudnienia wynikających z woli samych stron umowy o pracę, a zatem nie odnosi się do elementów treści stosunku pracy niemających źródła w bezpośrednio wyrażonej woli przez pracownika i pracodawcę. Przyjęcie odmiennego stanowiska nie jest możliwe, bo oznaczałoby przyznanie postanowieniom porozumienia zbiorowego (w tym przypadku pakietu socjalnego) większej skuteczności niż nazwanym porozumieniom zbiorowym oraz regulaminowi pracy, do których art. 241¹³ § 2 nie ma zastosowania. Skoro przepisy o wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 k.p.) stosuje się tylko do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę, to uzgodniona przez uprawnione podmioty (pracodawcę i zakładowe organizacje związkowe) zmiana gwarancji zatrudnienia wynikających z postanowień pakietu socjalnego nie wymagała dokonywania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających⁴³⁵.

2.5. WNIOSKI

Podsumowując, należy uznać, że instrumenty ochronne mające zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego, należy włączyć do zakresu tematyki ochrony trwałości stosunku pracy. Mimo, że celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy, to w wyniku nieprzyjęcia nowo zaproponowanych warunków dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Ponadto, do wypowiedzenia zmieniającego mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące wypowiedzeń definitywnych, w tym przewidujące obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia oraz przeprowadzenia konsultacji z organizacją związkową. W mojej ocenie nie ma więc podstaw do wyłączenia ochrony przed zmianą warunków pracy i płacy z problematyki ochrony trwałości stosunku pracy.

Analiza rozstrzygnięć sądowych odnośnie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie warunków pracy i płacy prowadzi do wniosku, że problematyka ta jest szczególnie skomplikowana. Pracodawca ma pewną swobodę odnośnie wskazania przyczyny, co dotyczy również stopnia szczegółowości lub użytych

⁴³⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., II PK 36/17, LEGALIS nr 1781543.

⁴³⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2007 r., II PK 268/06, LEGALIS nr 175124.

sformułowań. Konieczne jest jednak aby przyczyna była prawdziwa i maksymalnie skonkretyzowana, czyli zrozumiała dla pracownika⁴³⁶. Przyczyny, które uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę mogą stanowić również przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające. Nie należy jednak generalizować, ponieważ mogłoby to prowadzić do sytuacji, gdzie dana okoliczność będzie wystarczającą podstawą do rozwiązania stosunku pracy, ale zostanie uznana za nieuzasadnioną w przypadku zmiany warunków pracy lub płacy. Przyczyny stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę nie zawsze będą stanowiły podstawę do zmiany warunków zatrudnienia. Wynika to z istoty wypowiedzenia zmieniającego, którego celem jest kontynuacja stosunku pracy, na zmienionych warunkach. Przyczyny wypowiedzenia zmieniającego mogą być „łżejsze” niż ma to miejsce w przypadku wypowiedzeń definitywnych. Wystąpienie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia definitywnego nie oznacza jednak, że będzie ona zawsze uzasadniała zmianę dotychczasowych warunków zatrudnienia i odwrotnie. Katalogi przyczyn w obu przypadkach nie będą się zatem pokrywały całkowicie.

Procedura konsultacji z organizacjami związkowymi w przypadku wypowiedzenia warunków pracy lub płacy stanowi nieodłączny element ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca jest obowiązany do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Biorąc jednak pod uwagę specyfikę i złożoność wypowiedzenia zmieniającego, konieczne jest aby pracodawca poinformował związek zawodowy również o nowych warunkach, jakie zamierza zaproponować pracownikowi. Sądzę, że tylko całościowa ocena sytuacji pracownika pozwoli organizacji związkowej na ocenę zasadności wypowiedzenia zmieniającego. Ocena ta nie może nastąpić wyłącznie na podstawie przyczyny, ponieważ to nowe warunki pracy lub płacy pozwolą na ocenę, czy rzeczywistym celem pracodawcy nie jest chęć obejścia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Z drugiej zaś strony, zastrzeżenia organizacji związkowej nie mają charakteru wiążącego – stanowią opinię, której pracodawca nie musi brać w ogóle pod uwagę. Taki stan rzeczy skłania do refleksji odnośnie sensu istnienia tego etapu trybu wypowiedzeń zmieniających. Jak już wcześniej zasygnalizowano, można by się zastanowić nad całkowitą rezygnacją z obowiązku konsultacji,

⁴³⁶ L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 165.

zwłaszcza z uwagi na znikome znaczenie zastrzeżeń organizacji związkowej w procesie zmiany warunków pracy lub płacy pracowników.

Należy również stwierdzić, że powszechna ochrona pracowników przed wypowiedzeniem zmieniającym nie ma na celu ochrony pracownika przed mniej korzystnym ukształtowaniem jego warunków pracy lub płacy, ponieważ w wyniku zastosowania tego instrumentu sytuacja pracownika, co do zasady, ulegnie pogorszeniu. Stanowi natomiast ochronę przed jednostronnym działaniem pracodawcy, którego celem jest dokonanie zazwyczaj niekorzystnej zmiany warunków zatrudnienia bez należytego uzasadnienia, z naruszeniem przepisów prawa⁴³⁷.

Szczególne ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy stanowi ważny element ochrony pracowników, którzy znajdują się w szczególnej sytuacji. Obowiązek stosowania przepisów o szczególnej ochronie do wypowiedzenia zmieniającego sprowadza się do braku możliwości wykorzystania lub też obejścia przepisów ograniczających możliwość rozwiązania stosunku pracy. W zakresie zmiany warunków pracy lub płacy widoczne są pewne ograniczenia, np. w stosunku do pracownika w wieku przedemerytalnym. Takie rozwiązanie należy uznać za zasadne, ponieważ wypowiedzenie zmieniające w założeniu nie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Pozytywnie należy ocenić przede wszystkim ograniczenie ochrony szczególnej w ustawie o tzw. zwolnieniach grupowych. W tej sytuacji konieczne jest bowiem przede wszystkim uwzględnienie interesów pracodawcy, który znalazł się w ciężkiej sytuacji i konieczne jest zagwarantowanie mu możliwości prawidłowego funkcjonowania.

Podstawowy problem, związany z trybem zwolnień grupowych, dotyczy włączenia do niego wypowiedzeń zmieniających. Uważam, że jest to w pełni uzasadnione ponieważ pracodawca decyduje się na wystosowanie wypowiedzeń zmieniających zazwyczaj w sytuacji, gdy chce uniknąć rozwiązania stosunku pracy z pracownikami. Powinien jednak zakładać, że część pracowników może nie wyrazić zgody na przyjęcie nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia, a więc stosunki pracy mogą ulec rozwiązaniu. Dokonując wypowiedzeń zmieniających pracownikom pracodawca liczy się zatem z ewentualnością zwolnień grupowych, a więc do jego obowiązków będzie należało zastosowanie

⁴³⁷ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 134.

procedury zwolnień grupowych również w przypadku zastosowania wypowiedzeń zmieniających, wobec wymaganej ustawą o tzw. zwolnieniach grupowych liczby pracowników.

Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników są wprowadzane w drodze wypowiedzenia zmieniającego, o czym mowa w art. 241¹³ § 2 k.p. Należy również podkreślić, że art. 241¹³ § 2 k.p. nie będzie miał zastosowania do innych źródeł prawa pracy niż układy zbiorowe pracy i regulaminy wynagradzania. W mojej ocenie należy przychylić się do stanowiska Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „ograniczenie wynikającego z art. 241¹³ § 2 k.p. wyjątku od art. 42 § 1 k.p. wyłącznie do wprowadzenia do stosunku pracy zmian wynikających z układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania wynika ze szczególnej roli układów zbiorowych pracy regulujących warunki pracy, a regulaminów wynagrodzenia – w kształtowaniu warunków płacowych i innych świadczeń majątkowych związanych z pracą”⁴³⁸. Tym samym konieczne wydaje się zwrócenie uwagi na ogólniejszy problem, dotyczący stosowania regulacji odnoszących się bezpośrednio do układów zbiorowych pracy do innych porozumień zbiorowych.

⁴³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, LEGALIS nr 538339.

ROZDZIAŁ III

REGULACJA POZAKODEKSOWA

3.1. MOŻLIWOŚĆ ZASTOSOWANIA WYPOWIEDZENIA ZMIENIAJĄCEGO DO POZAUMOWNYCH STOSUNKÓW PRACY

3.1.1. Uwagi ogólne

Pozaukłowne stosunki pracy są w przeważającej części regulowane przez przepisy odrębne. Poszczególne pragmatyki zawierają regulacje dotyczące sposobu i warunków zatrudnienia danej grupy pracowników, w tym możliwości jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia pracowników objętych daną pragmatyką. Taka sytuacja nie rodzi wątpliwości. Problem pojawia się zaś w momencie kiedy przepisy szczególne nie regulują danej sytuacji. W większości pragmatyk znajdziemy przepis mówiący, iż w sytuacjach nieuregulowanych w ustawie zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy. Skoro więc mowa o przepisach kodeksowych należałoby takie sformułowanie rozumieć całościowo, a więc łącznie z art. 42 k.p. Artykuł 42 k.p. dotyczy zaś wyłącznie zmiany treści umowy o pracę i nie odnosi się do innych podstaw zatrudnienia, o których mowa w art. 2 k.p., czyli do powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę. Nie znajdziemy również przepisów zakazujących stosowania wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do pozaukłownych podstaw zatrudnienia, a więc w tym zakresie konieczne jest przeanalizowanie dorobku doktryny oraz orzecznictwa.

Powołanie, mianowanie i wybór są aktami formalnie jednostronnymi, dokonywanymi przez podmiot zatrudniający (lub organ nadzorujący) w odróżnieniu do umownego stosunku pracy. Ponadto, poszczególne pozaukłowne podstawy zatrudnienia znacząco się od siebie różnią dlatego też niezbędne jest odniesienie się do każdej pozaukłownej podstawy zatrudnienia odrębnie. Trzeba również zaakcentować, iż możliwość zmiany treści pozaukłownych stosunków pracy na mocy wypowiedzenia zmieniającego jest zagadnieniem ciągle aktualnym

i wysoce kontrowersyjnym. Zarówno w literaturze jak i orzecznictwie nie wypracowano jednolitego stanowiska w tym zakresie, mimo iż stanowiło to przedmiot rozważań w obu sferach⁴³⁹. W związku z tym powstaje zasadnicze pytanie, czy wypowiedzenie zmieniające będzie miało w ogóle zastosowanie do innych niż umowa o pracę podstaw zatrudnienia.

3.1.2. Powołanie

Powołanie uregulowane jest w art. 68–72 k.p. Zgodnie z art. 68 § 1 k.p., stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w przypadkach określonych w przepisach odrębnych. Kodeks pracy nie stanowi więc podstawy do nawiązania stosunku pracy z powołania. Zagadnienie to jest uregulowane w sposób kompletny w przepisach odrębnych, do których odsyła art. 68 k.p.⁴⁴⁰. W doktrynie dominuje również pogląd, że przepisami odrębnymi mogą być wyłącznie pozakodeksowe przepisy rangi ustawowej⁴⁴¹. Przepisami odrębnymi, które przewidują powołanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy, są m.in. ustawa o przedsiębiorstwach państwowych⁴⁴² (w odniesieniu do stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępcy i głównego księgowego), ustawa o lasach⁴⁴³ (w odniesieniu do stanowiska dyrektora Generalnego Lasów Państwowych i jego zastępców, Głównego Inspektora Straży Leśnej, dyrektorów regionalnych dyrekcji lasów państwowych i ich zastępców oraz kierowników jednostek organizacyjnych lasów państwowych, w tym nadleśniczych), ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej⁴⁴⁴ (w odniesieniu do dyrektorów instytucji kultury oraz

⁴³⁹ K. Sakowska, *Możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 186-187.

⁴⁴⁰ P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 361; J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 361.

⁴⁴¹ B. M. Ćwiertniak [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 477; P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 361; J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 361; T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2001, s. 393; W. Sanetra [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2013, s. 437-438; A. Dubowik, *Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy a reforma prawa pracy*, PiZS 2004, nr 6, s. 2.

⁴⁴² Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 1384 z późn. zm.

⁴⁴³ Ustawa z dnia 28 września 1998 r. o lasach, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 788.

⁴⁴⁴ Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 862.

dyrektora biblioteki gminnej) oraz ustawa o pracownikach samorządowych⁴⁴⁵ (w odniesieniu do stanowiska zastępcy wójta, burmistrza, prezydenta miasta, skarbnika gminy, skarbnika powiatu oraz skarbnika województwa)⁴⁴⁶.

Jako, że przepisy odrębne, które regulują poszczególne stosunki pracy na podstawie powołania, to przepisy rangi ustawowej, można w tym zakresie zauważyć dążenie ustawodawcy do ograniczenia przypadków, w których powołanie będzie stanowiło podstawę nawiązania stosunku pracy⁴⁴⁷. W przypadku stosunku pracy z powołania mamy do czynienia z obsadą konkretnego stanowiska (głównie kierowniczego), z określonym zakresem praw i obowiązków. Zmiana rodzaju pracy nie będzie więc możliwa. W przypadku zmiany tego elementu konieczne będzie rozwiązanie stosunku pracy z powołania, z uwzględnieniem właściwego trybu odwoławczego, i zawarcie nowego stosunku pracy⁴⁴⁸. Powołanie nie wiąże się bowiem z generalnym upoważnieniem do pełnienia funkcji ale zawsze konkretyzuje to upoważnienie do danego stanowiska⁴⁴⁹. W stosunku do pracowników powołanych, wypowiedzenie zmieniające, o którym mowa w art. 42 k.p. nie powinno obejmować rodzaju pracy, czyli warunków pracy (zatrudnienia)⁴⁵⁰.

Artykuł 69 k.p. przewiduje w odniesieniu do stosunków pracy z powołania stosowanie przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony, przy jednoczesnym wyłączeniu przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy. Co warte zauważenia, zwrot „stosuje się przepisy” należałoby odczytać jako odesłanie do stosowania przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony wprost. Brak jest bowiem informacji o odpowiednim

⁴⁴⁵ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1260; dalej u.p.s.

⁴⁴⁶ A. Giedrewicz-Niewińska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, komentarz do art. 68, n.b. 2, LEGALIS 2018.

⁴⁴⁷ Szerzej o zmianach regulacji dotyczących powołania: W. Sanetra, *Powołanie na stanowisko – instrument polityki (polityki partyjnej) czy polityki zatrudnienia*, [w:] *Prawo w XXI wieku. Księga pamiątkowa 50-lecia Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk*, red. W. Czapliński, Warszawa 2006, s. 748-760.

⁴⁴⁸ B. M. Ćwiertniak [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 491.

⁴⁴⁹ K. Baran, *Stosowanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec pracowników zatrudnionych na podstawie powołania*, PiZS 1981, nr 1-2, s. 24.

⁴⁵⁰ Szerzej: M. Rafacz- Krzyżanowska, *Jeszcze w sprawie wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec pracowników zatrudnionych na podstawie powołania*, PiZS 1981, nr 3, s. 27; G. Bieniek [w:] *Kodeks pracy, Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 261.

stosowaniu tych przepisów. Należy jednak za B. Ćwiertniakiem stwierdzić, że instytucje odnoszące się do umownych stosunków pracy nie zawsze odpowiadają charakterowi prawnemu stosunku pracy z powołania. W niektórych sytuacjach konieczna więc będzie modyfikacja przepisów poprzez „dostosowanie” ich do pozaumownego charakteru powołania⁴⁵¹.

W tym miejscu należy się również zastanowić, czy katalog wyłączeń w komentowanym przepisie należy uznać za zamknięty. Bezspornie jest to zasadniczy problem związany z możliwością zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy do stosunków pracy z powołania. Skoro bowiem w wyłączeniach nie wskazano art. 42 k.p. to czy można uznać, że odesłanie do przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony upoważnia do stosowania wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie powołania. W doktrynie zdania na ten temat są podzielone. Z. Myszka twierdzi, iż odesłanie zawarte w art. 69 k.p. jest złożone, głównie ze względu na to, że przepisy odnoszące się do umowy na czas nieokreślony (z wskazanymi wyłączeniami) należy stosować tylko w kwestiach nieuregulowanych przepisami szczególnymi, dotyczącymi stosunku pracy z powołania. Przepisy prawa pracy dotyczące stosunków pracy z powołania należy uznać za przepisy szczególne, a co za tym idzie, w odniesieniu do stosunków pracy z powołania należy je stosować w pierwszej kolejności przed normami dotyczącymi umowy na czas nieokreślony. Regulacje te nie mogą uchylać ani zmieniać norm szczególnych dotyczących stosunku pracy z powołania. Takie rozumowanie prowadzi do wniosku, iż nie jest możliwe stosowanie właściwej dla umownych stosunków pracy instytucji, jaką jest wypowiedzenie zmieniające, do stosunków pracy z powołania, bez względu na fakt, iż art. 69 k.p. nie wyłącza bezpośrednio art. 42 k.p.⁴⁵². Innego zdania był natomiast T. Zieliński, który twierdził, iż nie powinna budzić zastrzeżeń wykładnia, zgodnie z którą art. 69 k.p. odsyłając do przepisów dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony, odsyła również do art. 42 k.p., który w § 1 przewiduje, iż przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego. Autor uznawał, iż przepisy dotyczące umowy

⁴⁵¹ B.M. Ćwiertniak [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 490-491.

⁴⁵² Z. Myszka, *Kontrowersje dotyczące niedopuszczalnego wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy z powołania*, [w:] *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 157-158.

o pracę na czas nieokreślony mają zastosowanie wyłącznie gdy nie naruszają przepisów regulujących stosunki pracy z powołania. Oznacza to stosowanie do stosunków pracy z powołania art. 42 k.p. odpowiednio, a więc w zmodyfikowanym kształcie lub też z pominięciem niektórych elementów⁴⁵³.

Co do konieczności odpowiedniego stosowania art. 42 k.p. wypowiedział się również K. Baran, który zaznaczył, iż odesłanie, o którym mowa w art. 69 k.p. jest odesłaniem ogólnym, a w takich przypadkach ustawodawca przewiduje przeważnie odpowiednie stosowanie przepisów. Ze względu na sformułowanie „jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej” ustalenie, które z przepisów rozdziału drugiego nie będą miały zastosowania, odbędzie się dopiero w procesie wykładni. Wśród przepisów wytypowanych do zastosowania autor wyróżnia te, które mogą być stosowane wprost, z pewnymi modyfikacjami, a także te, które będą podlegały wyłączeniu. W przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosunku pracy z powołania należy stosować art. 42 § 1-3 k.p. w zmodyfikowanej postaci. Najważniejsza zmiana będzie dotyczyła wyłączenia związkowej kontroli wypowiedzenia zmieniającego. Podstawę wyłączenia stanowi art. 69 k.p., który zakazuje stosowania przepisów o trybie postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę. Druga modyfikacja będzie zaś dotyczyła podmiotu uprawnionego do dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Skoro czynności organu powołującego prowadzą zarówno do nawiązania jak i rozwiązania stosunku pracy z powołania to organ powołujący powinien mieć prawo do zmiany treści stosunku pracy⁴⁵⁴.

W jednym z pierwszych wyroków dotyczących omawianej problematyki Sąd Najwyższy uznał, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania jest niedopuszczalne⁴⁵⁵. W uzasadnieniu orzeczenia SN stwierdził, iż wypowiedzenie zmieniające nie ma zastosowania do stosunków pracy z powołania, mimo odesłania, o którym mowa art. 69 k.p. Główną przyczyną takiego stanowiska jest fakt, iż w wyniku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego może dojść do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem powołanym, podczas gdy rozwiązanie stosunku pracy jest wyczerpująco

⁴⁵³ T. Zieliński, *Glosa do Uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r.*, III PZP 47/87, „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1989, z. 2, s. 96.

⁴⁵⁴ K. Baran, *Stosowanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec pracowników zatrudnionych na podstawie powołania*, PiZS 1981, nr 1-2, s. 23, 27.

⁴⁵⁵ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87, LEGALIS nr 26111.

uregulowane w art. 70 k.p. Zgodnie z art. 70 k.p., pracownik może być w każdym czasie odwołany przez organ, który go powołał i nie ma innej możliwości rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem. Sąd Najwyższy zwraca również uwagę na brak jakiegokolwiek regulacji, która pozwalałaby na twierdzenie, iż w sytuacji nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy, będzie to jednoznaczne z odwołaniem. Co więcej, SN podkreśla brak dostosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunku pracy z powołania, głównie ze względu na fakt, iż organem powołującym jest przeważnie inna osoba, niż ta, która zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę. Jak również zauważył Sąd Najwyższy, „w piśmiennictwie prawniczym zaś na temat możliwości wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania wyrażane są różne poglądy: pozytywne, negatywne i pośrednie, jak np. ten, że zakres wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie obejmuje możliwości zmiany rodzaju pracy wyznaczonej treścią stosunku pracy na podstawie powołania i spowodowanej tą zmianą obniżki wynagrodzenia, nie można natomiast wykluczyć, przy praktycznych i prawnych ograniczeniach, możliwości wypowiedzenia pracownikom zatrudnionym na podstawie powołania warunków płacy, miejsca i czasu pracy”⁴⁵⁶. W późniejszych orzeczeniach SN podtrzymał stanowisko odnośnie niedopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, stwierdzając, że do stosunków pracy nawiązanych na innej niż umowa o pracę podstawie, art. 42 k.p. w zasadzie nie ma do nich zastosowania. Instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie odnosi się do stosunków pracy z powołania, gdyż przepisy dotyczące tych stosunków nie zawierają norm w kwestii zmiany ich treści⁴⁵⁷. W wyroku z 12 marca 2010 r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż jeżeli chodzi o stosunki pracy nawiązane na innej podstawie niż umowa o pracę, to art. 42 k.p. w zasadzie nie ma do nich zastosowania – ani odpowiednio (pośrednio), ani tym bardziej wprost (bezpośrednio)⁴⁵⁸, co jednak należy uznać za pogląd wręcz radykalny. Natomiast w wyroku dnia 1 października 1997 r. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu odniósł się do uchwały z dnia 21 grudnia

⁴⁵⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87, LEGALIS nr 26111.

⁴⁵⁷ Porównaj: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 21/08, LEGALIS nr 169206; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2011 r., I PK 176/10, LEGALIS nr 348451; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2011 r., II PK 11/11, LEGALIS nr 483425.

⁴⁵⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II PK 276/09, LEGALIS nr 387313.

1987 r., III PZP 47/87, w której uznano wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania za niedopuszczalne, wskazując na kontrowersyjność tego poglądu. Stwierdzono również, że po nowelizacji art. 71 k.p., nie było żadnych przeszkód, aby po upływie okresu wypowiedzenia, z którym było równoznaczne odwołanie ze stanowiska (art. 70 § 2 k.p.), strony zawarły umowę o pracę na uzgodnionych warunkach pracy i płacy⁴⁵⁹.

Powyższe stanowisko Sąd Najwyższy podtrzymał także w wyroku z 20 sierpnia 2009 r.⁴⁶⁰ W tezie wyroku wskazano jednak, iż rozwiązanie stosunku pracy z powołania w drodze wypowiedzenia zmieniającego jest niedopuszczalne. Skład orzekający podzielił stanowisko odnośnie niedopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy na podstawie powołania, ponieważ sposoby rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na podstawie powołania uregulowano w sposób wyczerpujący w przepisach Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 70 § 1 k.p., pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w terminie określonym – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Także odwołanie niezwłoczne jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 3), jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p. W razie odwołania pracownika z innych przyczyn, niż przewidziane w art. 52 lub 53 k.p., odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, a w okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem (art. 70 § 2 k.p.). Artykuły 70 i 72 k.p. nie przewidują zatem innego sposobu rozwiązania stosunku pracy, np. w drodze jednostronnej czynności prawnej organu powołującego. Przepisy prawa pracy lub autonomia stron do rozwiązania każdego stosunku pracy w drodze porozumienia rozwiązującego nie przewidują i nie dopuszczają rozwiązania stosunku pracy z powołania w drodze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Należy więc wykluczyć możliwość rozwiązania stosunku pracy w razie nieprzyjęcia przez pracownika zatrudnionego na podstawie powołania nowych warunków zaproponowanych mu w drodze

⁴⁵⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 297/97, LEGALIS nr 31639.

⁴⁶⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2009 r., II PK 43/09, LEGALIS nr 274111.

niedopuszczalnego wypowiedzenia zmieniającego. Wszystko to prowadziło do przyjęcia, że organ odwołujący może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska jedynie w trybie art. 70 lub 72 k.p., chyba że pozakodeksowe przepisy szczególne stanowią inaczej.

Sąd Najwyższy w omawianym orzeczeniu uznaje, że przepisy o wypowiedzeniu zmieniającym umowę o pracę, zawarte w innej części Kodeksu pracy, mogą być podstawą prawną prowadzącą do rozwiązania stosunku pracy z powołania, które następuje wyłącznie w oparciu o art. 70 lub 72 k.p. Skoro zatem jednostronne rozwiązanie stosunku pracy z powołania jest dopuszczalne wyłącznie w sposób wyraźnie określony ustawowo, to nielegalne jest jego rozwiązanie w trybie wypowiedzenia zmieniającego, który nie stanowi zgodnego z prawem sposobu potencjalnego rozwiązania stosunku pracy z powołania w razie nieprzyjęcia nowych (zaproponowanych) warunków zatrudnienia. Takiej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy z powołania nie stanowi odesłanie zawarte w art. 69 k.p., który dopuszcza stosowanie przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony tylko w sprawach, w których przepisy Kodeksu pracy dotyczące stosunku pracy z powołania nie stanowią inaczej. Tymczasem regulacje kodeksowe (art. 70 § 1 lub art. 72 k.p.) w zakresie sposobów rozwiązania stosunku pracy z powołania są wyczerpujące. Również pozakodeksowe przepisy szczególne nie przewidują możliwości rozwiązania stosunku pracy z powołania w trybie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, a jedynie odwołanie ze stanowiska w sposób określony w Kodeksie pracy warunkują od uzyskania uprzedniej zgody ustawowo wskazanego organu lub gremium. Przeprowadzona analiza prowadzi do wyrażenia ostatecznej konkluzji, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na podstawie powołania w drodze wypowiedzenia zmieniającego jest niedopuszczalne. Co więcej, nie istnieje norma prawna, która pozwoliłaby na uznanie, że stosunek pracy z powołania ulega rozwiązaniu również w sytuacji nieprzyjęcia zaproponowanych pracownikowi nowych warunków pracy i płacy w wypowiedzeniu zmieniającym dokonany przez organ powołujący⁴⁶¹.

W doktrynie dominuje stanowisko o niedopuszczalności zmian treści stosunku pracy z powołania w drodze wypowiedzenia zmieniającego, chociaż nie

⁴⁶¹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87, LEGALIS nr 26111.

ma w tym zakresie jednomyślności⁴⁶². Bardziej przekonujące wydają się jednak głosy tych przedstawicieli nauki prawa, którzy dopuszczają taką możliwość. Co ciekawe, w pierwszych opracowaniach na ten temat nie wskazywano żadnych zastrzeżeń w odniesieniu do stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy z powołania⁴⁶³. Wyczerpującego wyjaśnienia dokonał T. Zieliński w glosie do uchwały Sądu Najwyższego z 1987 r.⁴⁶⁴ Głównym argumentem przemawiającym za niedopuszczalnością stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pracowników powołanych jest możliwość jego rozwiązania w związku z odmową przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. T. Zieliński natomiast twierdził, iż zmiana treści stosunku pracy z powołania nie narusza wynikających z art. 69 i 70 k.p. reguł odnoszących się do powoływania i odwoływania pracowników. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy prowadzi do rozwiązania stosunku pracy, jednak nie należy w tym upatrywać niezgodności z art. 70 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy w związku z przedmiotową odmową można bowiem traktować jako szczególne zdarzenie prawne, które skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy. Taki sam skutek ma miejsce w przypadku porozumienia stron (co do którego w orzecznictwie wyrażane są bardziej przychylnie opinie) oraz zdarzenia, które skutkują wygaśnięciem stosunku pracy w wyniku zaistnienia zdarzeń, o których nie ma mowy w art. 70 k.p. Należy również zauważyć, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi rezygnację z kontynuacji stosunku pracy. Przy założeniu, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem powołanym wymaga zawsze formalnego odwołania, owa rezygnacja stanowiłaby podstawę do tego odwołania wraz z upływem okresu wypowiedzenia i w ten sposób zakończyłby się stosunek pracy z powołania⁴⁶⁵.

Wszelkie głosy o braku dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy z powołania opierają się na założeniu, że ewentualnym skutkiem zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy

⁴⁶² A. M. Świątkowski uznaje, iż wypowiedzenie zmieniające może być dokonane wyłącznie w celu przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę. A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 182.

⁴⁶³ P. Kłosiewicz, *Stosunek pracy z powołania*, „Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych” 1974, z. 7, s. 93.

⁴⁶⁴ T. Zieliński, *Glosa do Uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r.*, III PZP 47/87, „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1989, z. 2, s. 95-98.

⁴⁶⁵ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa – Kraków 1986, s. 125.

będzie rozwiązanie stosunku pracy, w związku z nieprzyjęciem nowo zaproponowanych warunków pracy i płacy⁴⁶⁶. Stanowisko to, moim zdaniem, budzi znaczące wątpliwości. Głównym celem wypowiedzenia zmieniającego nie jest bowiem rozwiązanie stosunku pracy ale jego zmiana. Należy też, za T. Zielińskim, zadać pytanie czy należy uznać, że zmiana stosunku pracy w drodze zastosowania konstrukcji uregulowanej w art. 42 k.p., nie jest dopuszczalna ze względu na hipotetyczną sytuację, czyli ewentualny skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. Trzeba się również zastanowić czy formalne odwołanie pracownika z zajmowanego stanowiska, a następnie ponowne powołanie go na to samo stanowisko, ma praktyczny sens w sytuacji, gdzie np. zachodzi wyłącznie potrzeba dokonania zmiany wynagrodzenia pracownika czy też jego miejsca pracy⁴⁶⁷.

W mojej ocenie należy dopuścić możliwość stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy z powołania. Trzeba jednak mieć na uwadze, że wypowiedzenie warunków pracy jest instytucją przewidzianą dla umownych stosunków pracy jednak, jak wynika z powyższych rozważań, zachodzą sytuacje, gdzie należałoby zastosować wypowiedzenie zmieniające, ze względu na brak uregulowania danej sytuacji. Wypowiedzi o niedopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy z powołania opierają się w szczególności na założeniu, iż nie jest dopuszczalne rozwiązanie tego stosunku na skutek odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych warunków. Trzeba jednak podkreślić, iż przepisy dotyczące wypowiedzenie warunków pracy i płacy należy stosować odpowiednio w odniesieniu do stosunków pracy z powołania, stosując potrzebne modyfikacje. Ponadto, trzeba odpowiedzieć sobie na pytanie, czy zaproponowanie innych warunków pracy lub płacy nie stanowiłoby korzystniejszej rozwiązania dla pracownika niż automatyczne odwołanie go ze stanowiska. Stworzyłoby to sytuację, gdzie pracownik mógłby zdecydować czy chce przyjąć (zazwyczaj) mniej korzystne warunki, czy jednak doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy. W mojej ocenie takie rozwiązanie zasługuje na aprobatę.

⁴⁶⁶ J. Piątkowski [w:] *Stosunki pracy w administracji publicznej*, J. Piątkowski, M. K. Kolasiński, A. Kolasiński, Toruń 2008, s. 120-121.

⁴⁶⁷ T. Zieliński, *Glosa do Uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87*, „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1989, z. 2, s. 98.

3.1.3. Mianowanie

Zgodnie z art. 76 k.p., stosunki pracy na podstawie mianowania nawiązują się w przypadkach określonych w przepisach odrębnych. Kodeks pracy nie stanowi więc podstawy do nawiązania stosunku pracy z mianowania – regulacje te znajdują się w przepisach odrębnych, do których odsyła art. 76 k.p. Za przepisy odrębne należy, tak jak w przypadku powołania, uznać przepisy rangi ustawowej, czyli tzw. pragmatyki pracownicze⁴⁶⁸. Przykładami ustaw, które przewidują mianowanie, jako podstawę zatrudnienia, są m. in. ustawa o służbie cywilnej, ustawa o Polskiej Akademii Nauk⁴⁶⁹, ustawa o Najwyższej Izbie Kontroli⁴⁷⁰ a także ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym⁴⁷¹ czy Karta Nauczyciela⁴⁷².

Regulacja stosunków pracy na podstawie mianowania ma więc charakter pozakodeksowy. Co warto podkreślić na wstępie rozważań, każda ustawa odrębna, przynajmniej w zamierzeniu, powinna szczegółowo regulować stosunek pracy z mianowania⁴⁷³. Zgodnie z art. 5 k.p., jeśli dany stosunek pracy regulują przepisy odrębne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nimi nieuregulowanym. Jednocześnie, w poszczególnych pragmatykach również znajdziemy przepisy odsyłające do Kodeksu pracy jak i innych ustaw. Ustawa o służbie cywilnej w art. 9 wskazuje, że w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Artykuł 91c Karty Nauczyciela przewiduje, iż w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. W ustawie o Polskiej Akademii Nauk (art. 106) znajdziemy natomiast przepis mówiący o tym, że w sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy do pracowników instytutów, pomocniczych jednostek naukowych i innych jednostek organizacyjnych Akademii stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Regulacje te budzą wiele wątpliwości, zwłaszcza w sytuacji dokonywania zmiany treści stosunku pracy z mianowania.

⁴⁶⁸ J. Stelina, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 45.

⁴⁶⁹ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010r. o Polskiej Akademii Nauk, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1475.

⁴⁷⁰ Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 524.

⁴⁷¹ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 2183. Obecnie obowiązuje ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. z 2018 r. poz. 1668.

⁴⁷² Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 967.

⁴⁷³ Szerzej: A. Dubowik [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. 4: *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, s. 544.

Z uwagi na dalsze rozważania odnośnie możliwości zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania, na wstępie należy zaznaczyć, iż cechą charakterystyczną stosunku pracy z mianowania jest większe podporządkowanie pracownika podmiotowi zatrudniającemu⁴⁷⁴ oraz zwiększona trwałość stosunku pracy⁴⁷⁵. Dyspozycyjność pracownika mianowanego rozumiana jest jako obowiązek poddania się jednostronnym decyzjom pracodawcy, w celu wprowadzenia istotnych zmian warunków pracy⁴⁷⁶. Owa dyspozycyjność regulowana jest przez poszczególne pragmatyki w różnorodny sposób. Przepisy będące podstawą dla poszczególnych stosunków pracy z mianowania przewidują rozliczne formy prawne dokonywania zmian treści stosunków pracy, w związku z czym niemożliwe jest określenie uniwersalnego katalogu⁴⁷⁷. Do instytucji, których zastosowanie prowadzi do zmiany stosunku pracy z mianowania możemy zaliczyć np. powołanie na inne stanowisko, delegowanie, skierowanie, przeniesienie na inne stanowisko czy czasowe zlecenie wykonywania innej pracy⁴⁷⁸. Aktem prawnym, który przewiduje najwięcej instrumentów związanych z możliwością zmiany treści stosunku pracy z mianowania, jest bez wątpienia ustawa o służbie cywilnej. Ustawa poświęca tym kwestiom osobny rozdział (rozdział 5 – „Zmiana i ustanie stosunku pracy w służbie cywilnej”), co należy uznać za swoisty wyjątek na tle innych pragmatyk. Analizowana ustawa odnosi się bowiem do możliwości przeniesienia urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości (art. 62 ustawy o służbie cywilnej) jak i przeniesienia do innego urzędu w tej samej miejscowości (art. 63 u.o.s.c.), przeniesienia w razie likwidacji urzędu (art. 66 u.o.s.c.) czy też przeniesienia poza korpus służby cywilnej (art. 65 u.o.s.c.), co jednak regulują przepisy odrębne.

Zasada zwiększonej trwałości stosunku pracy na podstawie mianowania realizowana jest poprzez wskazanie w poszczególnych pragmatykach szczegóło-

⁴⁷⁴ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 86.

⁴⁷⁵ P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 381.

⁴⁷⁶ A. Dubowik, *Wątpliwości wokół trybu zmian stosunku pracy z mianowania*, [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8-10 maja 1998 r.*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 97.

⁴⁷⁷ B. M. Ćwiertniak [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 351.

⁴⁷⁸ Szerzej: A. Dubowik, *Regulacja indywidualnych zmian stosunku pracy pracowników mianowanych – charakterystyka ogólna*, PiZS 1998, nr 10, s. 26 i nast.

wych regulacji związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem mianowanym⁴⁷⁹, a także uzależnienie natychmiastowego ustania stosunku pracy z winy pracownika od decyzji komisji dyscyplinarnej a nie pracodawcy⁴⁸⁰. Wobec niektórych pracowników zrezygnowano również z regulacji odnoszących się do możliwości jednostronnej zmiany treści stosunku pracy, nie przewidując skierowania czy też przeniesienia⁴⁸¹. Na tym tle pojawiają się wątpliwości odnośnie możliwości stosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego, przewidzianego dla umownych stosunków pracy, wobec pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

Dopuszczalność stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunku pracy na podstawie mianowania jest bezspornie problemem aktualnym i nad wyraz złożonym. Jak już wspomniano wyżej, stosunek pracy z mianowania cechuje jego zwiększona trwałość. Opinie odnośnie niedopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego opierają się więc w przeważającej części na ewentualnym skutku wypowiedzenia, czyli rozwiązaniu stosunku pracy. Ponadto, w przypadku mianowania mamy do czynienia z przepisami poszczególnych pragmatyk, w których znajdujemy regulacje dotyczące rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym. Rozwiązanie stosunku pracy w wyniku zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy byłoby więc nie do pogodzenia z zasadą stabilizacji zatrudnienia pracowników mianowanych, a więc i z samą istotą stosunku pracy na podstawie mianowania⁴⁸². Istnieje jednak prawdopodobieństwo, iż nie wszystkie sytuacje zostały uregulowane w przepisach szczególnych (pragmatykach) natomiast znajdzie konieczność zmiany treści stosunku pracy, np. ze względu na konieczność obniżenia wynagrodzenia pracownika mianowanego ze względu na ustalenie w akcie mianowania wynagrodzenia powyżej poziomu ustalonego w przepisach płacowych⁴⁸³. Odpowiedzi na pytanie odnośnie możliwości i zakresu stosowania wypowiedzenia zmieniającego należy poszukiwać przede wszystkim w orzecznictwie. Do

⁴⁷⁹ P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 381.

⁴⁸⁰ M. Zieleniecki [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2014, s. 300.

⁴⁸¹ A. Dubowik, *Wątpliwości wokół trybu zmian stosunku pracy z mianowania*, [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8-10 maja 1998 r.*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 97.

⁴⁸² Tamże, s. 110.

⁴⁸³ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1998 r., III ZP 5/98, LEGALIS nr 32294.

niedawna dominował pogląd o niedopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy z mianowania⁴⁸⁴. W jednym ze swych orzeczeń Sąd Najwyższy poddał w wątpliwość możliwość stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy na podstawie mianowania, jednak nie wykluczył jej całkowicie⁴⁸⁵. Obecnie może zauważyć nowy kierunek w orzecznictwie, dopuszczający stosowanie wypowiedzenia zmieniającego jednak wyłącznie w uzasadnionych przypadkach i w drodze analogii, gdzie wykorzystuje się niektóre elementy konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego.

Pierwszym z orzeczeń, odwołujących się do stosowania wypowiedzenia zmieniającego na zasadzie analogii, jest przywołana powyżej uchwała Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 1998 r., gdzie sprawa dotyczyła niekorzystnej zmiany wynagrodzenia nauczyciela mianowanego. W pierwszej kolejności SN musiał rozstrzygnąć czy w zakresie spraw unormowanych w Karcie Nauczyciela mieści się kwestia przesłanek dopuszczalności i ewentualnego trybu obniżenia nauczycielowi wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza w sytuacji, gdy jego wysokość została przez pracodawcę zawyżona w relacji do stawek określonych w odpowiednich przepisach płacowych. Sąd Najwyższy uznał, iż w przedmiotowej sprawie w zakresie zastosowania art. 39 ust. 1 Karty nie mieści się obniżenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego a wspomniane zmiany odnoszą się jedynie do wysokości zgodnej z przepisami prawa. W konsekwencji należy zatem uznać, że określony w art. 39 ust. 1 Karty szczególny mechanizm zmiany wysokości nauczycielskiego wynagrodzenia ujętego ogólnie, a więc zarówno w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego, jak też wobec dodatków do płacy zasadniczej, nie obejmuje jego redukcji z powodu wcześniejszego przyznania w zawyżonej kwocie. Obniżenie wynagrodzenia nie jest zatem sprawą uregulowaną przez Kartę Nauczyciela i zgodnie z odesłaniem zawartym w art. 91c ust. 1 w tym zakresie zastosowanie ma Kodeks pracy. Oznacza to, że obniżenie nauczycielskiego wynagrodzenia w celu dostosowania go do wysokości ustalonej w przepisach płacowych wymaga zmiany treści stosunku pracy w trybie porozumienia stron, względnie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia warunków płacy (art. 42 § 2 k.p.). Ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika

⁴⁸⁴ Porównaj: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97, LEGALIS nr 42767; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 2/99, LEGALIS nr 43859.

⁴⁸⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, LEGALIS nr 44363.

zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych (zgodnych z przepisami) warunków płacowych jest jednak rozwiązanie stosunku pracy (art. 42 § 3 k.p.). Sąd Najwyższy w komentowanej uchwale zaznaczył również, iż skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym nie powinien osłabiać, a tym bardziej prowokować do obchodzenia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, z jakiej na podstawie przepisów Karty Nauczyciela korzystają nauczyciele mianowani. Przepis art. 42 § 2 k.p. o wypowiedzeniu zmieniającym warunki płacy trzeba by więc w tym przypadku zastosować odpowiednio. Skoro jednak brak jest do tego upoważnienia ustawowego należy to czynić poprzez zastosowanie powołanego przepisu w drodze analogii. Zawyżone wynagrodzenie za pracę mianowanego nauczyciela jest więc w braku jego zgody dostosowywane do wysokości zgodnej z przepisami płacowymi przez uprzedzenie ze strony pracodawcy z zachowaniem okresów równych ogólnym okresom wypowiedzenia⁴⁸⁶.

W innym wyroku z dnia 4 grudnia 2008 r.⁴⁸⁷ Sąd Najwyższy wypowiedział się w sprawie przeniesienia mianowanego nauczyciela akademickiego, dokonanego na podstawie przepisów statutu uczelni wyższej⁴⁸⁸. Rektor, zgodnie z § 149a pkt 1 i 3 statutu uczelni, przeniósł nauczyciela akademickiego, będącego kierownikiem katedry I, zatrudnionego na podstawie mianowania do innej jednostki organizacyjnej (katedry II) bez jego zgody, na okres 3 lat. Powyższą decyzję uzasadniono tym, że dalsze zajmowanie przez powoda dotychczasowego stanowiska jest niemożliwe i znacznie utrudnia prawidłowe funkcjonowanie uczelni (Akademii Medycznej). Sąd Najwyższy ustalił, że jeśli w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym znajduje się regulacja zupełna dotycząca określonej kwestii to nie ma możliwości „uzupełniania” materii ustawowej postanowieniami statutu. Autonomii uczelni podlegają zatem sprawy nieobjęte przepisami wskazanej ustawy. Natomiast w stosunkach pracy założenie, że regulacja ustawowa nie jest zupełna, prowadziłoby do wniosku, że w sprawach

⁴⁸⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1998 r., III ZP 5/98, LEGALIS nr 32294.

⁴⁸⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, LEGALIS nr 167691.

⁴⁸⁸ Szerzej o ochronie trwałości zatrudnienia nauczycieli akademickich: K. Żywolewska, *Ochrona trwałości zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy* [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 316-338; M. Raczkowski, *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 401-410.

nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Mimo, iż postanowienia statutu uczelni są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., zgodnie z § 2 tego przepisu, określającym hierarchię źródeł prawa pracy, nie mogą one zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników od stosowanych uzupełniająco przepisów Kodeksu pracy. Sąd Najwyższy zaważył również, że istnieją pragmatyki, które nie przewidują jednostronnych zmian treści stosunku pracy przez pracodawcę, a przykładem będzie tu wskazana już ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym. Stabilizacja zatrudnienia wiąże się z reguły z dyspozycyjnością pracownika, a jej brak jest raczej wyjątkowy. Jeśli stosunek pracy z mianowania – na mocy przepisów szczególnych – podlega jednostronnym modyfikacjom (zazwyczaj co do rodzaju, miejsca i czasu pracy), którym pracownik jest obowiązany się poddać, to trudno uznać, że ten sam zakres może być przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego. Brak możliwości zmiany treści stosunku pracy z mianowania (brak dyspozycyjności) w pragmatykach oznacza konieczność – bez względu na okoliczności – pozostawienia *status quo* aż do ustania stosunku pracy, co należałoby uznać za rozwiązanie mało elastyczne, a przede wszystkim wymuszające definitywne rozwiązanie stosunku pracy. Biorąc zatem pod uwagę wzmoczoną trwałość stosunku pracy z mianowania, można by przyjąć, że te okoliczności, które uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy z mianowania i które są ściśle określone w pragmatykach, mogą stanowić także podstawę do zmiany treści stosunku pracy, a więc do zastosowania w drodze analogii rozwiązania wskazanego w art. 42 k.p. Takie stanowisko, zdaniem SN, uwzględnia zarówno interes pracodawcy, zainteresowanego dalszym zatrudnieniem pracownika stosownie do swoich potrzeb, oraz pracownika, który mimo zaistnienia podstaw uzasadniających zakończenie zatrudnienia ma możliwość pozostania w tym zatrudnieniu nadal. Z takim zastrzeżeniem zastosowanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie naruszyłoby przepisów stabilizujących zatrudnienie. Ewentualnym skutkiem wypowiedzenia zmieniającego jest, co prawda, rozwiązanie stosunku pracy, jednak nieprzyjęcie nowych warunków pracy przez pracownika mianowanego byłoby wyłącznie formalną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, gdyż merytorycznie byłaby nią nadal niemożność zatrudniania tego pracownika na ustalonych w akcie mianowania warunkach z przyczyn, które pozwalają na rozwiązanie stosunku pracy.

W literaturze na temat dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy na podstawie mianowania wypowiedziało się wielu autorów. Tak jak w przypadku powołania nie wypracowano jednak powszechnie akceptowanego stanowiska. Za brakiem możliwości zastosowania art. 42 k.p. do stosunków pracy na podstawie mianowania opowiada się m.in. Z. Sypniewski. Stwierdza on, iż posługiwanie się instrumentem, którego celem jest zmiana umownego stosunku pracy, a więc wypowiedzenia zmieniającego, nie stanowi właściwego rozwiązania, ze względu na fakt, iż to sam akt mianowania, będący podstawą nawiązania stosunku pracy, determinuje jego kształt prawny⁴⁸⁹. Również A. Dubowik nie opowiada się za stosowaniem w stosunkach pracy z mianowania instrumentów służącym zmianom umownego stosunku pracy. Mianowanie, zdaniem autorki, determinuje kształt prawny tego stosunku⁴⁹⁰.

Zupełnie odmienne stanowisko prezentuje natomiast J. Stelina, który twierdzi, iż nie ma żadnych podstaw aby uznać, że instytucja wypowiedzenia zmieniającego kłóci się z konstrukcją stosunku pracy na podstawie mianowania. Autor wyjaśnia, iż w przypadku pragmatyk, które nie przewidują dyspozycyjności⁴⁹¹, nie należy w ogóle kwestionować możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pracowników mianowanych. Jeśli zaś chodzi o pozostałe pragmatyki (czyli przewidujące dyspozycyjność) należy stosować art. 42 k.p. na zasadzie analogii. Ową dyspozycyjność należy rozumieć jako możliwość dysponowania przez pracodawcę rodzajem, miejscem i czasem pracy pracownika, zatem w pozostałych przypadkach nie ma więc żadnych przeszkód do stosowania wypowiedzenia zmieniającego wprost. W tym miejscu warto również zwrócić uwagę na jeszcze jedną okoliczność, a mianowicie na stosowanie wypowiedzenia zmieniającego do wprowadzania zmian w m. in. układach zbiorowych pracy. Na podstawie art. 241¹³ § 2 k.p. postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu

⁴⁸⁹ Z. Sypniewski, *Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*, Warszawa – Poznań 1976, s. 99.

⁴⁹⁰ A. Dubowik, *Wątpliwości wokół trybu zmian stosunku pracy z mianowania*, [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8-10 maja 1998 r.*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 110.

⁴⁹¹ Między innymi ustawa o PAN, Prawo o szkolnictwie wyższym.

dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Można więc wnioskować, iż na podstawie tego przepisu wypowiedzenie zmieniające ma również zastosowania do pracowników mianowanych, gdyż stosunki te nie zostały wyjęte spod działania układów zbiorowych pracy⁴⁹².

Jak wskazano powyżej, w pragmatykach pracowniczych znajdują się regulacje, odnoszące się do jednostronnej zmiany treści stosunku pracy przez pracodawcę. W tej sytuacji niewątpliwie można zauważyć niejako odwrotny problem, związany z dopuszczalnością stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pracowników mianowanych. Mowa tu o sytuacji, gdzie dana jednostronna zmiana jest regulowana przez przepis pragmatyki pracowniczej jednak pracownik zatrudniony na podstawie mianowania (lub innej pozaumownej podstawy zatrudnienia) domaga się zastosowania w stosunku do niego wypowiedzenia zmieniającego. Ten problem został rozstrzygnięty w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Jeden z wyroków Sądu Najwyższego dotyczył mianowanego pracownika służby cywilnej, przeniesionego na inne stanowisko w trybie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych⁴⁹³. W uzasadnieniu wyroku z dnia 18 września 2008 r.⁴⁹⁴ Sąd Najwyższy wskazał, iż ustawodawca w przepisach art. 10 ust. 1a, 1b i 5 u.p.u.p. zawarł uproszczony tryb zmiany warunków pracy i płacy pracowników mianowanych, polegający na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy, nie wymagającym dla swej skuteczności złożenia przez pracownika jakiegokolwiek oświadczenia w tym przedmiocie. Ponadto, ustawodawca nie wprowadził żadnego terminu, od upływu którego zależy skuteczność przeniesienia służbowego, o którym mowa w art. 10 ust. 1b u.p.u.p. W związku z powyższym, przeniesienie pracownika mianowanego na inne stanowisko dokonane zgodnie z art. 10 ust. 1b u.p.u.p. może nastąpić z dnia na dzień. Przepisy art. 10 ust. 1a, 1b i 5 u.p.u.p. w związku z art. 138 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1999 r. o służbie cywilnej należy uznać za pełną i wyczerpującą regulację dotyczącą przenoszenia

⁴⁹² J. Stelina, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 145.

⁴⁹³ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 2142; dalej u.p.u.p.

⁴⁹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 21/08, LEGALIS nr 169206.

pracowników mianowanych na inne stanowiska i warunków jakie w związku z tym powinny zostać spełnione przez pracodawcę. W tym przypadku nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy, w szczególności art. 42 k.p., dotyczącego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Warto zwrócić również uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w uzasadnieniu wyroku z 18 września 2008 r.⁴⁹⁵ Sąd Najwyższy zalecił, aby nie doszukiwać się w przepisach poszczególnych pragmatyk unormowań, będących odwzorowaniem instytucji kodeksowych. Należy bowiem ustalić, czy cele, których osiągnięciu służą owe instytucje, nie są w pragmatyce realizowane przez inne instrumenty prawne. Często konkretny problem jest uregulowany, ale ustawodawca ujmuje go w odmienny sposób niż ma to miejsce w Kodeksie pracy w odniesieniu do umownych stosunków pracy, posługując się instytucjami wywodzącymi się z prawa urzędniczego. Brak wypowiedzenia zmieniającego w większości pragmatyk rekompensują przepisy odnoszące się do „przeniesienia”, „delegowania” czy „skierowania” mianowanego pracownika do wykonywania pracy na innym stanowisku w tej samej lub innej jednostce organizacyjnej. Przepisy takie, zamieszczone w odpowiednich rozdziałach Karty Nauczyciela, ustawy o pracownikach urzędów państwowych, ustawy o pracownikach samorządowych czy ustawy o służbie cywilnej, zatytułowanych „nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy”, należy uznać za kompleksowe unormowanie poruszanych w nich zagadnień, w tym kwestii modyfikacji treści stosunków pracy pracowników mianowanych, bez potrzeby odwoływania się w tej materii do kodeksowej instytucji wypowiedzenia warunków pracy i płacy⁴⁹⁶. W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku II PK 306/06, stwierdzając wprost, że „Zmiana treści stosunku pracy mianowanego pracownika samorządowego nie jest możliwa na podstawie przepisów Kodeksu pracy”⁴⁹⁷.

Biorąc pod uwagę powyższe, przychyliam się do stanowiska Sądu Najwyższego. Z uwagi na szczególne cechy stosunku pracy z mianowania, jak i szczególne akty prawne, które regulują tę podstawę zatrudnienia, należy

⁴⁹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 149/14, LEGALIS nr 1186820.

⁴⁹⁶ Porównaj: A. Dubowik, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r. I PKN 480/97*, OSP 1999, nr 12, s. 587-589.

⁴⁹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2007 r., LEGALIS nr 88085.

wykluczyć możliwość zmiany treści stosunku pracy z pracownikami mianowanymi za pomocą wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

W przypadku pracownika mianowanego pojawia się jednak jeszcze jeden problem, dotyczący „uprzedzenia”. Sąd Najwyższy w wyroku z 8 kwietnia 1998 r.⁴⁹⁸ stwierdził, że wynagrodzenie mianowanego nauczyciela, ustalone na poziomie wyższym niż przewidują to przepisy płacowe, nie podlega zmianie w trybie art. 39 Karty Nauczyciela, lecz wymaga uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. Zastosowanie wobec nauczycieli mianowanych wypowiedzenia zmieniającego prowadziłoby do obejścia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, z uwagi na możliwy skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy w sytuacji nieprzyjęcia nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia. Artykuł 42 § 2 k.p. trzeba zatem wobec nauczycieli mianowanych stosować „odpowiednio”, a skoro brakuje do tego ustawowego upoważnienia, to możliwe jest wyłącznie zastosowanie powołanego przepisu w drodze analogii. Wynika stąd, że zawyżone wynagrodzenie za pracę mianowanego nauczyciela jest w braku jego zgody dostosowywane do wysokości zgodnej z przepisami płacowymi przez uprzedzenie ze strony pracodawcy z zachowaniem okresów równych ogólnym okresom wypowiedzenia.

W wyroku I PK 130/09, Sąd Najwyższy rozpatrywał sprawę odwołanego naczelnika wydziału Urzędu Kontroli Skarbowej, przeniesionego na stanowisko komisarza skarbowego. Stosunek pracy pracownika mianowanego w zakresie wynagrodzenia charakteryzuje większa niż w przypadku pracownika umownego ochrona, czemu jednak odpowiada konieczność znoszenia jednostronnej zmiany warunków pracy (np. stanowiska pracy na podstawie art. 10 ust. 1b u.p.u.p.). Do chwili trwania stosunku pracy na podstawie mianowania nie można było zmodyfikować jego warunków wynagradzania. Zmiana podstawy nawiązania stosunku pracy została dokonana z mocy prawa, natomiast nie jest to możliwe w przypadku modyfikacji wynagrodzenia. Wynagrodzenie musi zostać określone przez pracodawcę zgodnie z nowym stanowiskiem zatrudnienia pracownika, a informacja o nowym wynagrodzeniu powinna dojść do wiadomości pracownika. Jak podkreślił SN, oświadczenie pracodawcy nie może być skuteczne „z dnia na dzień”. Określenie nowego, pogorszonego wynagrodzenia musi być dokonane

⁴⁹⁸ III ZP 5/98, LEGALIS nr 32294.

z odpowiednim uprzedzeniem pracownika, przez co należy rozumieć okres równy okresowi wypowiedzenia w powszechnym prawie pracy. Niezbędne jest bowiem zachowanie odpowiedniego okresu pomiędzy wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany, a skutkiem w postaci obniżonego wynagrodzenia. Zasadą prawa pracy jest dokonywanie zmian warunków pracy, w związku z jednostronnym działaniem, dopiero po upływie określonego czasu. Jako przykład można podać art. 72 § 2 k.p. – nawet w przypadku stosunku pracy z powołania, gwarantującego stosunkowo słabą ochronę w razie odwołania, zmiana stanowiska pracy przez okres równoznaczny z okresem wypowiedzenia nie może powodować obniżenia wynagrodzenia. Co ważne, „uprzedzenia” nie należy traktować jako wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ pracownicy mianowani nie podlegają temu trybowi modyfikacji treści stosunku pracy. „Uprzedzenie” może i powinno być dokonane jeszcze w okresie ochronnym (tj. w okresie mianowania), natomiast warunki płacy nie mogą ulec zmianie wcześniej niż od dnia zmiany stanowiska⁴⁹⁹. W wyroku tym SN potwierdził, iż w stosunku do pracowników mianowanych nie ma możliwości zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Najwyższy zwrócił jednak uwagę na zasadniczą kwestię, a więc konieczność zapewnienia realizacji podstawowej zasady prawa pracy (konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a skutkiem w postaci obniżenia wynagrodzenia), w stosunku do pracowników mianowanych. W związku z tym, zasadne wydaje się przyjęcie konstrukcji „uprzedzenia” w odniesieniu do zmiany wynagrodzenia pracownika mianowanego.

3.1.4. Wybór

Wybór stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. W art. 73 k.p. ustawodawca nie zawarł więc odesłania do przepisów odrębnych, jak ma to miejsce przy stosunkach pracy na podstawie powołania i mianowania. Taka sytuacja skutkuje licznymi wątpliwościami. W doktrynie utrzymuje się, że o obowiązku świadczenia pracy w charakterze pracownika, o którym mowa w art. 73 § 1 k.p., mogą stanowić nie tylko akty prawne rangi ustawowej, ale

⁴⁹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2010 r., LEGALIS nr 336533.

również akty prawa wewnętrznego danego pracodawcy, przede wszystkim statuty czy regulaminy⁵⁰⁰. Również w orzecznictwie wskazano, iż podstawą do pracowniczego zatrudnienia w wyniku wyboru może być również uchwała, a nawet normy zwyczajowe⁵⁰¹. Uważam jednak, że trzeba przychylić się do opinii A. Giedrewicz-Niewińskiej, iż o nawiązaniu stosunku pracy z wyboru mogą decydować akty prawa wewnętrznego tylko jeżeli ustawa przewiduje wyraźne upoważnienie⁵⁰². Wybór powinien być stosowany tylko wtedy jeśli ustawa wiąże pełnienie danej funkcji z wyborem i tylko jeśli z przepisów rangi ustawowej da się wywieść możliwość pełnienia funkcji z wyboru w ramach stosunku pracy⁵⁰³. Przykładem aktu, który przewiduje zatrudnienie na podstawie wyboru, jest ustawa o pracownikach samorządowych. Zgodnie z art. 4 u.p.s., pracownicy samorządowi są zatrudniani na podstawie wyboru w urzędzie marszałkowskim (marszałek województwa, wicemarszałek oraz pozostali członkowie zarządu województwa – jeżeli statut województwa tak stanowi), w starostwie powiatowym (starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu – jeżeli statut powiatu tak stanowi), w urzędzie gminy (wójt, burmistrz, prezydent miasta), w związkach jednostek samorządu terytorialnego (przewodniczący zarządu związku i pozostali członkowie zarządu – jeżeli statut związku tak stanowi) oraz w urzędzie m.st. Warszawy (burmistrz dzielnicy m.st. Warszawy, zastępca burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy i pozostali członkowie zarządu dzielnicy m.st. Warszawy). W tym miejscu warto przywołać jedno z orzeczeń Sądu Najwyższego, w którym podkreślono, iż w art. 2 (w ówczesnym brzmieniu ustawy) wymienione są enumeratywnie wszystkie stanowiska, co do których ustawa przewiduje wymóg zatrudnienia na podstawie wyboru. Natomiast w zakresie regulacji statutowych mieści się wyłącznie zadecydowanie, czy osoby te mają pełnić funkcję z wyboru honorowo (poza stosunkiem pracy), czy też zawodowo (na podstawie stosunku pracy)⁵⁰⁴.

⁵⁰⁰ T. Liszcz, *Pozazumowne stosunki pracy*, [w:] *Prawo pracy w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 249; P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 374; H. Szewczyk, *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy w samorządzie terytorialnym*, PiZS 1999, Nr 7-8, s. 43.

⁵⁰¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2004 r., I PK 599/03, LEGALIS nr 68755.

⁵⁰² A. Giedrewicz-Niewińska, *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008, s. 206-207.

⁵⁰³ Tamże, s. 196 i nast.

⁵⁰⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 113/97, LEGALIS nr 31067.

Kodeks pracy nie odnosi się zarówno do trybu jak i formy nawiązania stosunku pracy z wyboru. Szczegółowe regulacje w tym zakresie znajdziemy więc w przepisach odrębnych⁵⁰⁵. Zgodnie z art. 73 § 2 k.p. stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się wraz z chwilą wygaśnięcia mandatu. Oznacza to, że jedynym zdarzeniem powodującym rozwiązanie stosunku pracy z wyboru jest wygaśnięcie mandatu i nie można go rozwiązać za pomocą sposobów przewidzianych dla rozwiązania umowy o pracę. Kodeks pracy traktuje wygaśnięcie mandatu jako zdarzenie „jedyne i jednolite prawnie”. Tym samym nie jest więc możliwe rozwiązanie stosunku pracy z wyboru z zachowaniem mandatu⁵⁰⁶. Należy także podkreślić, że ze względu na ścisłą zależność stosunku pracy z wyboru i mandatu problematyczna wydaje się jakakolwiek zmiana treści stosunku pracy, w części którą determinuje treść mandatu⁵⁰⁷.

Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się wyłącznie w chwili wygaśnięcia mandatu⁵⁰⁸ i niemożliwe jest jego rozwiązanie przed upływem mandatu zatrudnionego, a więc niemożliwe jest jego rozwiązanie na podstawie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę⁵⁰⁹. Natomiast w przypadku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego i nieprzyjęcia nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia dochodzi do rozwiązania stosunku pracy. W orzecznictwie wypracowano więc pogląd, iż w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru nie ma zastosowania art. 42 k.p.

W zakresie jednostronnej zmiany wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru można spotkać zupełnie rozbieżne orzeczenia. Mowa tu co prawda o orzecznictwie administracyjnym, jednak wydaje się, iż stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego jest wręcz radykalne i warte przywołania. W wyroku z dnia 10 stycznia 2006 r.⁵¹⁰ Naczelny Sąd Administracyjny uznał

⁵⁰⁵ M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2012, s. 476.

⁵⁰⁶ A. Giedrewicz-Niewińska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, komentarz do art. 73, n.b. 17, LEGALIS 2018; Z. Sypniewski, *Ustanie stosunku pracy pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru*, [w:] *Ustanie stosunku pracy prezydenta, burmistrza, wójta i innych członków zarządu*, B. Kumorek, Z. Sypniewski, Poznań 1991, s. 24.

⁵⁰⁷ A. Kisielewicz, *Głosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 10 stycznia 2006 r., II OSK 424/05*, OSP 2007, z. 4, s. 275.

⁵⁰⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1979 r., I PR 93/79, LEGALIS nr 21770.

⁵⁰⁹ H. Szewczyk, *Stabilizacja zatrudnienia pracowników samorządowych pełniących funkcje z wyboru oraz powołania*, PiP 1997, nr 12, s. 43-44.

⁵¹⁰ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 10 stycznia 2006 r., II OSK 424/05, LEGALIS nr 80315.

bowiem, iż zmiana wysokości wynagrodzenia prezydenta miasta, zatrudnionego na podstawie wyboru, wymaga pisemnej zgody pracownika. W niniejszym wyroku powołano się na dyrektywę nr 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy. Zgodnie z dyrektywą, jeśli zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej (a mowa tu również o pozaumownych stosunkach pracy), a nawiązanie stosunku pracy i ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, to zmiana wysokości wynagrodzenia prezydenta miasta, zatrudnionego na podstawie wyboru, wymaga pisemnego zgodnego oświadczenia woli obu stron. A. Kisielewicz z kolei nie podzielił tego stanowiska w swej glosie, stwierdzając, że art. 11 k.p. nie ma zastosowania do stosunków pracy z wyboru w zakresie w jakim wymagane jest zgodne oświadczenie woli stron celem ustalenia warunków pracy i płacy⁵¹¹.

W tym miejscu warto przywołać jeden z wyroków Sądu Najwyższego, w którym uznano, iż obniżenie dodatku funkcyjnego wójta, który to dodatek przyznawany jest w wysokości uznaniowej przez radę gminy w zależności od oceny pracy wójta, nie wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy w trybie art. 42 § 1 k.p. W rozpoznawanej sprawie, zgodnie ze statutem gminy, ustalenie warunków pracy i płacy dla wójta dokonuje rada gminy w drodze uchwały. Podkreślić należy, że powód, pełniący funkcję wójta, nie kwestionował kolejnych uchwał rady gminy, obniżających wysokość dodatku służbowego. Do powoda, który pozostawał w stosunku pracy na podstawie wyboru, nie mają zastosowania przepisy o wypowiedzeniu wynikających z umowy warunków płacy, a stosunek pracy rozwiązuje się wraz z wygaśnięciem mandatu (art. 73 § 2 k.p.)⁵¹².

O możliwości niekorzystnej zmiany wynagrodzenia pracownika z wyboru rozstrzygał Sąd Najwyższy również w wyroku II PK 27/06⁵¹³. Sprawa dotyczyła obniżenia wynagrodzenia (dodatku funkcyjnego i specjalnego), którego wysokość mieściła się w granicach widełek przewidzianych w przepisach płacowych. Na wstępie Sąd Najwyższy musiał rozstrzygnąć, czy w ogóle jest dopuszczalna zmiana

⁵¹¹ A. Kisielewicz, *Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 10 stycznia 2006 r., II OSK 424/05*, OSP 2007, z. 4, s. 276.

⁵¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 699/00, LEGALIS nr 52728.

⁵¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2006 r., II PK 27/06, LEGALIS nr 90471.

wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru. Taka możliwość istnieje na podstawie porozumienia stron stosunku pracy, w każdym razie w zakresie podwyższenia wynagrodzenia. Zasadniczy problem dotyczył jednak możliwości jednostronnej zmiany przez pracodawcę (bez zgody pracownika⁵¹⁴) wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru. Sąd Najwyższy w powoływanym wyroku stwierdził, iż rada miasta ma kompetencje do obniżenia wynagrodzenia burmistrza, które zostało ustalone na początku kadencji, jednak za uprzedzeniem, równym okresowi wypowiedzenia. W uzasadnieniu powołał się również na wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego, gdzie podkreślono, „że stosunek pracy pracownika samorządowego z wyboru jest szczególnym stosunkiem pracy związanym z pełnioną przez niego funkcją. Skoro więc do rady gminy należy ustalanie wysokości wynagrodzenia temu pracownikowi to do niej należy również jej zmiana. Odebranie radzie gminy kompetencji ustalenia wynagrodzenia dla pracownika samorządowego przez zmianę tego wynagrodzenia w zależności od ilości i jakości świadczonej pracy podważałoby jej ustalone kompetencje”⁵¹⁵. Takie stanowisko prezentuje również Sąd Najwyższy. W tezie wyroku I PKN 488/00⁵¹⁶ Sąd Najwyższy wskazał, że „do zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru nie stosuje się art. 42 k.p.”. W uzasadnieniu przywołano art. 31 ust. 1 u.p.s., z którego wynika, że w kwestiach w niej nie uregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Przepisy u.p.s., czyli przepisy szczególne, mają w sprawach z zakresu stosunku pracy pracownika samorządowego pierwszeństwo stosowania przed ogólnymi regulacjami powszechnego prawa pracy. W u.p.s. nie uregulowano wprost kwestii obniżenia pracownikowi samorządowemu wynagrodzenia za pracę. W stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę oraz wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W doktrynie i orzecznictwie prezentowany jest pogląd, że w stosunku do pracowników zatrudnionych na

⁵¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2008 r., II PK 330/07, LEGALIS nr 112045.

⁵¹⁵ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 listopada 2004 r., OSK 873/04, LEGALIS nr 74699.

⁵¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 488/00, LEGALIS nr 56789.

podstawie wyboru nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a więc tym samym art. 42 k.p.⁵¹⁷

Skoro więc do stosunku pracy z wyboru nie można stosować wprost art. 42 k.p., a przy tym dopuszcza się możliwość jednostronnej zmiany wynagrodzenia przez pracodawcę na niekorzyść pracownika, to jest to dopuszczalne wyłącznie z zachowaniem okresu równego okresowi wypowiedzenia. Zasadę tą poparł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku II PK 27/06⁵¹⁸, uznając, iż jedną z zasad prawa pracy jest konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a obniżeniem wynagrodzenia. Jednostronne obniżenie wynagrodzenia pracownika z wyboru może nastąpić tylko z zachowaniem okresu uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie zmieniające jest czynnością prawną złożoną, a więc nie ma przeszkód, aby w drodze analogii w takiej sytuacji stosować art. 42 k.p., ale wyłącznie w zakresie ustanawiającym zachowanie okresu wypowiedzenia, co do wywołania skutku w postaci obniżenia wynagrodzenia pracownika. Uznaję więc, że co do zasady, stosowanie wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy z wyboru będzie wyłączone, jednak zgadzam się z powyższą argumentacją Sądu Najwyższego, iż konieczne jest zachowanie odpowiedniego czasu – w tym przypadku równego okresowi wypowiedzenia – pomiędzy poinformowaniem pracownika o niekorzystnej zmianie wysokości wynagrodzenia, a wejściem zmiany w życie.

⁵¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1979 r., I PR 93/79, LEGALIS nr 21770; M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2012, s. 476-479.

⁵¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2006 r., II PK 27/06, LEGALIS nr 90471.

3.1.5. Wnioski

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania można z całą pewnością stwierdzić, że możliwość zmiany pozaumownych stosunków pracy z wykorzystaniem instytucji wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest nadal sprawą kontrowersyjną. Brak regulacji w tym zakresie prowadzi do swoistego stanu niepewności, gdzie zdania, zwłaszcza w doktrynie, są nadal podzielone. Taki stan zawsze wprowadza niepewność, którą jednak w pewnym zakresie niweluje działalność orzecznicza sądów. Należy zwrócić uwagę, iż do niedawna dominowały poglądy o braku możliwości stosowania art. 42 k.p. do pozaumownych stosunków pracy natomiast powoli kształtuje się nowa linia orzecznicza. W mojej ocenie istnieją jednak dość znaczące różnice pomiędzy poszczególnymi podstawami pozaumownego zatrudnienia aby móc jednoznacznie rozwiązać problem dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy i przyjąć jedno rozwiązanie dla powołania, mianowania i wyboru. Co więcej, różnice pojawiają się już w odniesieniu do jednej pozaumownej podstawy zatrudnienia i w porównywalnej sytuacji pojawiają się odmienne orzeczenia, jak ma to miejsce na przykład w sytuacji wójta. Wydaje się więc, iż w sytuacji tak dużych rozbieżności powinna nastąpić reakcja ze strony ustawodawcy. Jednym z rozwiązań byłoby podjęcie przez ustawodawcę próby jeszcze bardziej szczegółowej regulacji w zakresie jednostronnych zmian treści pozaumownych stosunków pracy. Wiązałoby się to jednak z koniecznością zmiany wielu aktów prawnych przy jednoczesnym braku możliwości uregulowania wszelkich możliwych sytuacji. Uważam, że nie jest jednak możliwe kompleksowe uregulowanie tej kwestii ze względu na mnogość sytuacji, jakie mogą wystąpić. W obiegu prawnym znajduje się obecnie niebagatelna ilość aktów prawnych i wydaje się, że utworzenie kolejnego nie rozwiąże problemu.

Moim zdaniem, co do zasady, art. 42 k.p. nie będzie miał zastosowania do pozaumownych podstaw zatrudnienia. Zmiana warunków pracy i płacy pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, mianowania i wyboru na podstawie art. 42 k.p. może mieć miejsce tylko i wyłącznie w wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach, nieuregulowanych w przepisach szczególnych, przy uwzględnieniu specyfiki i charakteru zatrudnienia. Co ważne, skoro nie ma

upoważnienia ustawowego do bezpośredniego stosowania tego przepisu, należy to robić wyłącznie w drodze analogii. Brak możliwości zmiany treści stosunku pracy ze względu na brak regulacji w przepisach prawa byłby bowiem nie do pogodzenia z funkcją ochronną, jaką ma sprawować prawo pracy. Ponadto, oznaczałoby konieczność pozostawienia treści stosunku pracy w dotychczasowej formie, co należałoby uznać za rozwiązanie mało elastyczne, a przede wszystkim wymuszające definitywne rozwiązanie stosunku pracy.

Powołanie jest dość szeroko uregulowane w Kodeksie pracy, w porównaniu do innych pozaumownych podstaw zatrudnienia. Artykuł 68 k.p. stanowi, iż do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wskazanymi wyłączeniami, wśród których nie ma jednak art. 42 k.p. Uważam, że w przypadku powołania przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony mogą być zastosowane wyłącznie gdy nie naruszają przepisów regulujących stosunki pracy z powołania. Mowa więc o stosowaniu art. 42 k.p. w zmodyfikowanym kształcie lub też z pominięciem niektórych elementów. W odniesieniu do powołania, jako najmniej stabilnego stosunku pracy, ze względu na możliwość odwołania właściwie w każdym czasie, wypowiedzenie zmieniające, stosowane na zasadzie analogii, stanowiłoby swego rodzaju szansę na dalsze zatrudnienie pracownika, w przypadku kiedy przepisy szczególne nie przewidują możliwości zmiany warunków pracy i płacy. Głównym kontrargumentem dotyczącym dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pracowników powołanych jest możliwość rozwiązania stosunku pracy w sytuacji braku akceptacji nowo zaproponowanych warunków, podczas gdy Kodeks pracy reguluje reguły odwołania, a wśród podstaw odwołania nie wyszczególniono wypowiedzenia zmieniającego. Sądzę, że należy mieć na uwadze, iż podstawowym celem wypowiedzenia zmieniającego nie jest rozwiązanie stosunku pracy, ale jego zmiana. W ten sposób należałoby więc traktować wypowiedzenie warunków pracy i płacy w odniesieniu do pozaumownych stosunków pracy bowiem nie każde działanie i zmiana zmierzają do zakończenia stosunku pracy. Uważam, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy będzie skutkowałą rozwiązaniem stosunku pracy, jednak nie należy w tym upatrywać niezgodności z art. 70 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy w tej sytuacji należałoby bowiem odczytywać jako szczególne zdarzenie prawne, którego następstwem jest

rozwiązanie stosunku pracy. Należy również podkreślić, iż odmowa przyjęcia nowych warunków stanowi rezygnację z wykonywania dalszej pracy i jest to autonomiczna decyzja pracownika.

W odniesieniu do mianowania Kodeks pracy stanowi jedynie, że stosunki pracy na podstawie mianowania nawiązuje się w przypadkach określonych w przepisach odrębnych. Do stosunków pracy z mianowania będą więc miały zastosowanie przepisy odrębne, w których również znajdziemy regulację odnoszącą się do stosowania przepisów Kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy w sytuacji nieuregulowania danej sprawy w ustawie. Należy jednak podkreślić, iż stosunek pracy z mianowania charakteryzuje zwiększona trwałość, ale również większa dyspozycyjność (podporządkowanie). Dyspozycyjność oznacza konieczność poddania się jednostronnym decyzjom podmiotu zatrudniającego odnośnie zmiany warunków pracy. Poszczególne pragmatyki przewidują różne formy prawne dokonywania zmiany treści stosunku pracy, wśród których możemy wymienić m. in. przeniesienie czy delegowanie. Oznacza to, że w przypadkach uregulowanych w pragmatykach należy stosować konstrukcję wskazaną w przepisach szczególnych, nie zaś rozwiązania jakie przewiduje ogólne prawo pracy, czyli m. in. wypowiedzenie zmieniające. Co do powyższego nie ma wątpliwości zarówno w orzecznictwie jak i w doktrynie. Problem pojawia się natomiast w przypadku braku regulacji danej sytuacji przy jednoczesnej konieczności zmiany warunków pracy lub płacy. Stosunek pracy z mianowania charakteryzuje również jego zwiększona trwałość, przejawiająca się m. in. w określeniu katalogu sytuacji, w których możliwe jest jego rozwiązanie. Na tym tle pojawiają się wątpliwości odnośnie możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego ze względu na możliwość rozwiązania stosunku pracy w związku z nieprzyjęciem nowo zaproponowanych warunków. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania z tej przyczyny wydaje się nie do pogodzenia z podstawową cechą, czyli zwiększoną stabilnością zatrudnienia pracowników mianowanych. Do niedawna w orzecznictwie dominował pogląd o niedopuszczalności stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy do pracowników mianowanych natomiast obecnie zauważalny jest nowy kierunek, dopuszczający stosowanie wypowiedzenia zmieniającego jednak wyłącznie w ściśle uzasadnionych przypadkach i w drodze analogii. W uzasadnionych przypadkach,

w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, możliwe będzie posłużenie się instytucją „uprzedzenia”. Wydaje się, że do takich uzasadnionych sytuacji należy zaliczyć oczywistą pomyłkę w określeniu warunków płacowych czy też konieczność przeniesienia pracownika w związku z likwidacją pracodawcy.

Kodeks pracy nie odnosi się również do zasad nawiązania stosunku pracy na podstawie wyboru, a więc szczegółowe regulacje będą zawarte w przepisach odrębnych. W sytuacji wyboru sytuacja jest o tyle prosta, że jedynym zdarzeniem powodującym rozwiązanie stosunku pracy na tej podstawie jest wygaśnięcie mandatu. Jak już niejednokrotnie wskazano, w wyniku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego może dojść do rozwiązania stosunku pracy. Moim zdaniem, w wyniku ścisłej zależności pomiędzy istnieniem stosunku pracy a mandatem, dyskusyjna wydaje się możliwość jakiegokolwiek zmiany treści stosunku pracy. W orzecznictwie prezentowany jest pogląd o niedopuszczalności zmiany treści stosunku pracy na podstawie art. 42 k.p. Specyfika tego stosunku w przeważającej części nie pozwala na stosowanie rozwiązań przyjętych dla umownych stosunków pracy. Co ważne, rozwiązanie stosunku pracy z wyboru jest możliwe tylko z chwilą wygaśnięcia mandatu, a więc niemożliwe jest jego rozwiązanie na podstawie przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę. Wydaje się więc, iż zmiany mogą dotyczyć wyłącznie sfery wynagrodzenia, a w przypadku pracowników samorządowych organ stanowiący jednostki ma uprawnienie zarówno do ustalenia, jak i zmiany wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru. Należy mieć jednak na uwadze prawa pracownicze i konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a obniżeniem wynagrodzenia. Jednostronne obniżenie wynagrodzenia pracownika z wyboru może więc nastąpić tylko z zachowaniem okresu uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. W związku z tym należy w takiej sytuacji w drodze analogii stosować art. 42 k.p., ale wyłącznie w zakresie ustanawiającym zachowanie okresu wypowiedzenia, co do wywołania skutku w postaci obniżenia wynagrodzenia pracownika. Ponadto, warto podkreślić kompetencję rady gminy do oceny pracy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), a tym samym do zmiany wynagrodzenia w ramach obowiązujących widełek.

3.2. JEDNOSTRONNA ZMIANA TREŚCI STOSUNKU PRACY W PRAGMATYKACH PRACOWNICZYCH

3.2.1. Uwagi ogólne

Znaczenie pozakodeksowych ustaw jest dość zróżnicowane w indywidualnym prawie pracy. W odniesieniu do umownych stosunków pracy ich znaczenie jest stosunkowo niewielkie, ze względu na fakt, iż w głównej mierze to Kodeks pracy reguluje tę kategorię stosunków pracy. Inna sytuacja ma miejsce w odniesieniu do pozaumownych stosunków pracy. W tej kwestii obowiązuje szereg ustaw, które szczegółowo regulują sytuację pracowników zatrudnionych w szeroko rozumianej sferze budżetowej⁵¹⁹. Należy zauważyć, iż w ciągu ostatnich lat uchwalano kolejne ustawy szczególne, regulujące status wąskich grup pracowników zatrudnionych w szeroko rozumianej administracji publicznej. W większości przypadków ustawy te stanowiły opracowanie niekompleksowe co jeszcze wyraźniej zdeintegrowało urzędnicze prawo pracy⁵²⁰. Specyfika szeroko rozumianego prawa urzędniczego sprowadza się więc do wielości aktów prawnych, w których zawarte są charakterystyczne rozwiązania, dotyczące zmiany treści stosunku pracy. Z uwagi na to, uzasadnione wydaje się wyodrębnienie takiego fragmentu w rozprawie.

W rozprawie skupiłam się na trzech pragmatykach prawa urzędniczego, tj. ustawie o pracownikach samorządowych, ustawie o pracownikach urzędów państwowych oraz ustawie o służbie cywilnej. Ustawy te określane są mianem pragmatyk pracowniczych i są zaliczane do pragmatyk podstawowych, tworzących trzon prawa urzędniczego. Z tego też powodu podjęłam się próby przedstawienia rozwiązań odnośnie możliwości jednostronnej zmiany treści stosunku pracy na gruncie przedmiotowych pragmatyk, z racji na dość rozbudowany katalog instytucji zmiany treści stosunku pracy. Mowa tu zwłaszcza o ustawie o służbie cywilnej, w której poświęcono odrębny rozdział pt. „Zmiana i ustanie stosunku pracy w służbie cywilnej” w większości jednostronnemu kształtowaniu warunków zatrudnienia.

Ustawa o pracownikach urzędów państwowych weszła w życie w 1983 r. i stanowiła swoisty przełom w normowaniu stosunków pracy w administracji

⁵¹⁹ K.W. Baran [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 373-375.

⁵²⁰ K.W. Baran [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 17.

państwowej. Przed jej wejściem w życie stosunki pracy szeroko rozumianego aparatu urzędniczego regulował Kodeks pracy, a więc powszechne prawo pracy, co oznaczało zrównanie sytuacji urzędników z pozostałymi pracownikami. Ustawa wyodrębniła więc spośród ogółu pracowników grupę urzędników państwowych, odmiennie regulując ich pozycję prawną⁵²¹. Co ciekawe, w aktualnym brzmieniu ustawy nie znajdziemy przepisów regulujących tryb nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania, podczas gdy w art. 10 u.p.u.p. znajdujemy regulację dotyczącą jednostronnej zmiany treści stosunku pracy mianowanego urzędnika państwowego. Ustawa ta po wielu istotnych zmianach treści stanowi w chwili obecnej akt dość nieprzejrzysty i można pokusić się o stwierdzenie, że po ponad trzydziestu latach obowiązywania należałoby zastąpić ją aktem nowszym, uwzględniającym realia i aktualne standardy.

Ustawa o pracownikach samorządowych reguluje status pracownicy pracowników samorządowych, bez względu na podstawę zatrudnienia (na gruncie ustawy możliwe jest zatrudnienie na podstawie powołania, wyboru oraz umowy o pracę). W przypadku tej ustawy uwidacznia się jeden z poważniejszych problemów, a mianowicie brak regulacji określającej, których pracowników samorządowych należy uznać za zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych. Świadczy to również o swoistej niekompletności regulacji w tym zakresie.

W ustawie o służbie cywilnej wyraźny jest podział pracowników na 2 grupy, których ustawa określa mianem członków korpusu służby cywilnej. Pierwszą grupę stanowią pracownicy służby cywilnej, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, drugą zaś urzędnicy służby cywilnej, których podstawę zatrudnienia stanowi mianowanie. Zatrudnienie urzędnika ma charakter publicznoprawny i jest regulowane przez ustawę o służbie cywilnej, inaczej niż ma to miejsce w odniesieniu do pracowników służby cywilnej, dla których podstawą jest Kodeks pracy. Urzędnicy mianowani stanowią niewielką część członków korpusu służby cywilnej jednak ustawa zawiera regulacje, które mają zastosowanie wyłącznie do tej grupy pracowników. Niewątpliwie, urzędników zatrudnionych na podstawie mianowania charakteryzuje zwiększona stabilność zatrudnienia w związku z czym

⁵²¹ B. Majchrzak [w:] *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, red. M. Mazuryk, Warszawa 2012, s. 11-14.

uzyskują oni pewną niezależność polityczną i mogą się skupić na zadaniach państwa. Ich rola w służbie cywilnej nie jest więc obojętna. Należy również podkreślić, iż ustawa o służbie cywilnej zawiera dość szerokie spectrum możliwości jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia, zwłaszcza urzędników służby cywilnej, na tle pozostałych pragmatyk. Stąd też, konieczne było przywołanie rozwiązań wskazanych w ustawie.

3.2.2. Tryb przeniesienia pracownika samorządowego na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych jako przykład jednostronnej zmiany treści stosunku pracy

Regulacje dotyczące jednostronnej zmiany treści stosunku pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym na kierowniczym stanowisku urzędniczym, zawarte są w art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych. Zgodnie z art. 23 u.p.s. pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym⁵²², może zostać przeniesiony na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, w przypadku reorganizacji jednostki, jeżeli ze względu na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku. Pracownik ten zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od wynagrodzenia przysługującego na nowym stanowisku przez okres 6 miesięcy następujących po miesiącu, w którym pracownik został przeniesiony na nowe stanowisko. Oznacza to więc, iż skutkiem przeniesienia jest zmiana stanowiska oraz wynagrodzenia za

⁵²² Zgodnie z art. 4 u.p.s. pracownikiem samorządowym może być osoba, która jest obywatelem polskim, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2 i 3, ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych i posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie wyboru lub powołania może być osoba, która spełnia wymagania określone w ust. 1 oraz nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym, doradcy lub asystenta może być osoba, która spełnia wymagania określone w ust. 1 oraz dodatkowo posiada co najmniej wykształcenie średnie i nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe oraz cieszy się nieposzlakowaną opinią. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba, która spełnia wymagania określone w ust. 1 i ust. 3 pkt 2 i 3 oraz dodatkowo posiada co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywała przez co najmniej 3 lata działalność gospodarczą o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku i posiada wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym.

pracę pracownika samorządowego. Niewątpliwie, instytucja przeniesienia ze względu na likwidację stanowiska, stanowi swoisty przywilej urzędników samorządowych, co nawiązuje również do rozwiązań przyjętych w innych pragmatykach⁵²³.

Na wstępie należy jednak wskazać, iż ustawa nie zawiera definicji legalnej pojęcia stanowiska urzędniczego, w tym kierowniczego stanowiska urzędniczego. Artykuł 4 u.p.s. wskazuje jedynie na jakich podstawach oraz na jakich stanowiskach zatrudniani są pracownicy samorządowi. Pracownicy samorządowi są zatrudniani na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych, doradców i asystentów oraz pomocniczych i obsługi. Przeniesienie, o którym mowa w art. 23 u.p.s. odnosi się do pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym. Z literalnego brzmienia przepisu można by więc wnioskować, iż mowa tu o wszystkich pracownikach samorządowych, a zatem zatrudnionych na podstawie powołania, mianowania i wyboru. W art. 37 ust. 1 u.p.s. zawarto delegację ustawową Rady Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia wykazu stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi oraz doradców i asystentów. Wykaz stanowisk urzędniczych oraz kierowniczych stanowisk urzędniczych zawarto w załącznikach do rozporządzenia wykonawczego do ustawy⁵²⁴. Co warte zauważenia, w poszczególnych tabelach załącznika 3 stanowiska urzędnicze (w tym kierownicze stanowiska urzędnicze) określono tylko w odniesieniu do osób, z którymi stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, w urzędach gmin, miast i biurach związków jednostek samorządu terytorialnego, starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich oraz „we wszystkich urzędach”. Regulacja w tym zakresie sprawia, że klasyfikacja wielu stanowisk w świetle art. 4 u.p.s. wiąże się z poważnymi trudnościami i wątpliwościami. W doktrynie wskazano problemy dotyczące zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta) oraz skarbników jednostek samorządu terytorialnego⁵²⁵.

⁵²³ A. Dubowik [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 579.

⁵²⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Dz.U. 2014, poz. 1786.

⁵²⁵ K. Kawecki, *Status pracowniczy*, [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz ze wzorami regulaminów, zarządzeń i uchwał*, S. Płażek, S. Sieńko-Smaga, K. Kawecki, D. Bąbiak-Kowalska, R. Skwarło, Warszawa 2009, s. 20.

To samo jednak dotyczy wójta (burmistrza, prezydenta miasta) oraz członków zarządu dzielnicy m.st. Warszawy (w tym burmistrza dzielnicy i jego zastępcy). Nie wydaje się jednak, aby celem regulacji w tym brzmieniu było pozbawienie tych osób stanowiska urzędniczego. Należałoby osoby te kwalifikować, jako doradców lub asystentów (co prowadziłoby do absurdu – wójt byłby doradcą lub asystentem wójta) albo też stwierdzić, że stanowiska te nie mieszczą się w grupie stanowisk urzędniczych. Ponadto tezę o kierowniczym charakterze tych stanowisk można – poza przesłankami racjonalnymi – oprzeć na wnioskowaniu *a fortiori*. Skoro bowiem kierowniczym stanowiskiem urzędniczym jest np. stanowisko zastępcy skarbnika gminy, to tym bardziej powinno nim być stanowisko skarbnika gminy. W związku z tym należy stwierdzić, że rozporządzenie płacowe zostało opracowane niestarannie⁵²⁶. Klasyfikację zawartą w rozporządzeniu należy więc uznać za niekompletną.

Uważam, że w związku z wyszczególnieniem podstaw zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach (art. 4 ust. 1 u.p.s.) trudno jest uznać, iż przedmiotowe przeniesienie miałoby uzasadnienie w przypadku wójta, zastępcy wójta czy marszałka województwa. Mowa tu o osobach pełniących funkcję z wyboru, gdzie stosunek pracy jest nierozzerwalnie związany z uzyskaniem mandatu i rozwiązuje się wyłącznie wraz z jego utratą. Wygaśnięcie mandatu ma więc miejsce np. w sytuacji śmierci pracownika, zrzeczenia się pełnienia funkcji czy w razie odwołania przez organ który dokonał wyboru.

Ustawodawca nie wyjaśnił pojęcia reorganizacji w ustawie o pracownikach samorządowych. Przedstawiciele doktryny za reorganizację uznają więc taką zmianę struktury jednostki samorządowej, która w istotny sposób przekształca jej organizację⁵²⁷. W orzecznictwie nie ma wątpliwości, co do rozumienia pojęcia „reorganizacji”. Przyczyny reorganizacji mogą być różne i powodować konieczność zwolnienia części pracowników przez pracodawcę lub zmianę funkcjonowania schematu organizacyjnego pracodawcy⁵²⁸. W wyniku drugiej przesłanki nie dojdzie jednak do rozwiązania stosunku pracy a do jego modyfikacji. Sąd

⁵²⁶ A. Szewc, T. Szewc [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, red. A. Szewc, Warszawa 2011, s. 87.

⁵²⁷ P. Zuzankiewicz [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, W. Drobný, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Warszawa 2010, s. 102.

⁵²⁸ A. Jochymczyk [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, red. A. Szewc, Warszawa 2011, s. 189.

Najwyższy uznał, iż zwrot „reorganizacja urzędu” musi się odnosić do całej struktury organizacyjnej urzędu, poczynając od podstawowego podziału na komórki organizacyjne, kończąc na usytuowanych w tych komórkach stanowiskach pracy. Tymczasem zarówno statut jak i regulamin organizacyjny nie określają w sposób zupełny struktury organizacyjnej urzędu, bo też nie taka jest ich rola. Likwidacja stanowiska urzędniczego, bądź jego przeniesienie do innej komórki organizacyjnej urzędu, dokonywane poza trybem legislacyjnym przewidzianym dla zmian statutu lub regulaminu organizacyjnego, stanowi również reorganizację urzędu w rozumieniu art. 13 ust. 1 pkt 2 u.p.u.p.⁵²⁹.

Uprawnienia pracownika samorządowego w sytuacji przeniesienia w wyniku reorganizacji jednostki na podstawie art. 23 u.p.s. są raczej znikome. Ustawodawca w żaden sposób nie uzależnił przeniesienia pracownika od jego zgody, decyzję w tym zakresie podejmuje bowiem kierownik jednostki samorządowej⁵³⁰. Przeniesienie, o którym mowa, jest czynnością fakultatywną, co oznacza, że przeniesienie nie jest obowiązkiem ale uprawnieniem pracodawcy, o czym świadczy zwrot „można przenieść”⁵³¹. Co warte zauważenia, gdyby ustawa o pracownikach samorządowych nie przewidywała przeniesienia pracownika samorządowego na inne stanowisko na podstawie art. 23, czyli w związku z likwidacją stanowiska, takie przeniesienie mogłoby z powodzeniem nastąpić na podstawie art. 12 ust. 1 u.p.s.⁵³².

Na podstawie art. 23 u.p.s. urzędnika można przenieść na dowolne stanowisko urzędnicze, które jednak musi odpowiadać jego kwalifikacjom. Z reguły stanowiska znajdujące się niżej w hierarchii i niżej zaszeregowane nie spełniają tego warunku. Może się jednak zdarzyć, iż w wyniku przeniesienia pracownik samorządowy obejmie stanowisko niżej zaszeregowane i znajdujące się niżej w hierarchii stanowisk, gdyż komentowany przepis nie zapewnia pracownikowi zatrudnienia na tych samych warunkach i w tym samym charakterze po przeniesieniu. Jak podkreśla A. Dubowik, celem art. 23 u.p.s. nie jest

⁵²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 107/07, LEGALIS nr 125889.

⁵³⁰ P. Zuzankiewicz [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Warszawa 2010, s. 102.

⁵³¹ A. Rzetecka-Gil, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 149.

⁵³² A. Jochymczyk [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, red. A. Szewc, Warszawa 2011, s. 189-190; A. Rzetecka-Gil, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 149.

ochrona uprawnień pracownika wynikających z umowy o pracę, ale zapewnienie kontynuacji stosunku pracy, nawet gdyby miało to oznaczać zatrudnienie na gorszych warunkach⁵³³. Przeniesienie na inne stanowisko na podstawie art. 23 u.p.s. jest rozwiązaniem korzystnym dla pracownika samorządowego ze względu na sześciomiesięczny okres gwarancji wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości. Co warto podkreślić, przeniesiony pracownik przez pół roku będzie otrzymywał wynagrodzenie wyższe niż dotychczas jeśli wyższe wynagrodzenie jest przewidziane na nowym stanowisku. Gwarancja dotyczy więc wyłącznie wynagrodzenia minimalnego po przeniesieniu.

Przeniesienie na podstawie art. 23 u.p.s. jest czynnością jednostronną, niewątpliwie więc problem pojawia się w sytuacji, kiedy pracownik samorządowy nie podporządkowuje się decyzji podmiotu zatrudniającego. Ustawa nie określa skutków odmowy wykonania takiej decyzji zatem w tym zakresie należałoby się odwołać do ogólnych przepisów prawa pracy. Pracodawca może potraktować taką odmowę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, na podstawie art. 52 k.p. J. Stelina prezentuje stanowisko, że urzędnik, który nie zgadza się z decyzją o przeniesieniu może zwrócić się z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron lub też wypowiedzieć stosunek pracy⁵³⁴.

W tym miejscu można się również zastanowić nad słusznością wprowadzenia art. 23 u.p.s. Skoro bowiem art. 42 k.p. daje możliwość zmiany warunków pracy i płacy pracownikom umownym oraz pozaumownym (w ograniczonym zakresie) w przypadku zaistnienia uzasadnionej przyczyny to można zadać pytanie czy art. 23 u.p.s. sprzyja obejściu procedury naboru oraz zapewnia 6 – miesięczną gwarancję wynagrodzenia w niezmienionej wysokości. Problem wydaje się bardziej złożony, należy bowiem rozstrzygnąć, czy ze względu na art. 23 u.p.s. wyłączona jest zupełnie możliwość zmiany stosunku pracy pracownika samorządowego na podstawie art. 42 k.p., a w szczególności czy możliwe jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego w sytuacjach innych niż likwidacja stanowiska w wyniku reorganizacji. Ustawa o pracownikach samorządowych wprowadza jako zasadę publiczny nabór, będący sposobem na obsadzanie stanowisk urzędniczych, z drugiej zaś strony wskazuje, iż

⁵³³ A. Dubowik [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 580.

⁵³⁴ J. Stelina [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, Warszawa 2013, s. 129.

w sytuacjach nieunormowanych stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Co warte zauważenia, jeżeli stosunek pracy pracownika samorządowego ulegnie zmianie tak dalece idącej, że pracownik obejmie inne stanowisko, w wyniku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w związku z zaistnieniem przyczyny innej niż reorganizacja, to nie wydaje się aby zmiana taka była dopuszczalna, gdyż narusza procedurę naboru. Częściowa zmiana zakresu obowiązków pracowniczych z zachowaniem stanowiska za pomocą wypowiedzenia zmieniającego wydaje się jednak zasadna. W tej sytuacji ważne jest jednak rozróżnienie, czy w danej sytuacji mamy do czynienia ze zmianą obowiązków na dotychczasowym stanowisku czy jednak mowa tu już o zupełnie nowym stanowisku. S. Płażek ostatecznie uznaje, że art. 23 u.p.s nie wyklucza całkowicie stosowania wypowiedzenia zmieniającego wobec pracowników samorządowych⁵³⁵.

Należy więc przyjąć, że przepis art. 23 ust. 1 ustawy stanowi samodzielną instytucję prawa urzędniczego umożliwiającą pracodawcy samorządowemu przeniesienie urzędnika na inne stanowisko w drodze jednostronnej czynności, nie wymagającej zastosowania wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. Pogląd o jednostronnym charakterze przeniesienia potwierdzają również przedstawiciele doktryny⁵³⁶. Sąd Najwyższy w jednym ze swych orzeczeń uznał, iż w umownym stosunku pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym wyłączona została możliwość jego modyfikacji w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Ma to swoje uzasadnienie w ustanowionej procedurze naboru na wolne stanowiska urzędnicze, na podstawie otwartego konkursu. Każde więc stanowisko urzędnicze musi być obsadzone w drodze konkursu, wyjątkiem zaś jest objęcie takiego stanowiska przez przeniesionego pracownika samorządowego, o czym traktuje art. 12 u.p.s. W konsekwencji, zmiana warunków pracy i płacy (w obrębie stanowisk urzędniczych) może nastąpić wyłącznie z przyczyn określonych w art. 23 u.p.s. i w trybie w nim wskazanym. Oznacza to, że zmiana warunków pracy i płacy pracownika samorządowego uregulowana została w sposób kompleksowy w ustawie

⁵³⁵ S. Płażek, *Zmiana stosunku pracy pracownika samorządowego i rozwiązanie stosunku pracy*, [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz ze wzorami regulaminów, zarządzeń i uchwał*, S. Płażek, S. Sieńko-Smaga, K. Kawecki, D. Bąbiak-Kowalska, R. Skwarło, Warszawa 2009, s. 117.

⁵³⁶ Porównaj: A. Dubowik [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 580; J. Stelina, *Ustawa o pracownikach samorządowych, Komentarz do art. 23*, LEX 2017.

o pracownikach samorządowych i nie ma podstawy do uzupełniającego, odpowiedniego stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy⁵³⁷. Stanowisko to zostało niejako dopełnione w innym wyroku I PK 36/14⁵³⁸, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że art. 23 ust. 1 u.p.s stanowi samodzielną instytucję prawa urzędniczego umożliwiającą pracodawcy samorządowemu przeniesienie urzędnika na inne stanowisko w drodze jednostronnej czynności, nie wymagającej zastosowania wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. W powołanym wyroku powód, będący pracownikiem samorządowym, twierdził, że art. 23 u.p.s. nie określa trybu, w jakim przeniesienie następuje, wobec czego konieczne było zastosowanie wobec niego art. 42 k.p. Powód pełnił również funkcję społecznego inspektora pracy, a więc był dodatkowo objętych ochroną szczególną przed wypowiedzeniem. Pracodawca nie wypowiedział powodowi warunków pracy i płacy, gdyż przeniesienie nie wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie przyjęcia, że ochrona szczególna powoda uniemożliwia przeniesienia na podstawie art. 23 u.p.s., zastosowanie znalazłyby przepisy ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych z 2003 r. Z art. 10 tej ustawy wynika, że dopuszczalne byłoby wypowiedzenie zmieniające z powodem, któremu przez 6 miesięcy przysługiwałby dodatek wyrównawczy. Jediną różnicą byłby obowiązek zastosowania art. 38 k.p. Z uwagi na to, że art. 38 k.p. wymaga jedynie zasięgnięcia niewiążącej opinii pracodawcy można uznać, że zarówno w jednym, jak i drugim wariantcie rozstrzygnięcia wpływu ochrony szczególnej na dopuszczalność jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy jest w zasadzie identyczna. W związku z powyższym, SN przyjął, że dopuszczalne jest dokonanie przeniesienia urzędnika samorządowego w trybie art. 23 u.p.s., który jest objęty szczególną ochroną ze względu na pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż art. 23 u.p.s. służy ochronie trwałości stosunku pracy urzędnika samorządowego. Wyłączną przesłanką uzasadniającą zastosowanie komentowanego przepisu jest likwidacja zajmowanego dotychczas stanowiska i brak możliwości dalszego zatrudnienia. W sytuacji reorganizacji urzędu i likwidacji stanowiska umowny stosunek pracy ulega zazwyczaj

⁵³⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2014 r., I PK 52/14, LEGALIS nr 1157402.

⁵³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2014 r., I PK 36/14, LEGALIS nr 1086868.

rozwiązaniu natomiast w odniesieniu do pracowników samorządowych zapewnia się niejako kontynuację stosunku pracy. Przeniesienie pracownika samorządowego na tej podstawie skutkuje automatycznym przeniesieniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, przy gwarancji zatrudnienia na niezmienionym poziomie przez okres 6 miesięcy, następujących po miesiącu, w którym pracownik został przeniesiony⁵³⁹.

3.2.3. Jednostronna zmiana stosunku pracy mianowanych pracowników urzędów państwowych

Ustawa o pracownikach urzędów państwowych w art. 10 ust. 1a i 1b przewiduje możliwość przeniesienia mianowanych urzędników państwowych ze względu na reorganizację urzędu lub szczególne potrzeby urzędu. Od chwili nowelizacji ustawy w 1994 r. nawiązanie stosunku pracy z pracownikami urzędów państwowych, o których mowa w art. 1 u.p.u.p. jest możliwe wyłącznie na podstawie umowy o pracę lub powołania, jeśli przepisy szczególne przewidują taką możliwość. Ustawa nie przekształciła już istniejących stosunków pracy z mianowania w umowne stosunki pracy, jak miało to miejsce w ustawie o służbie cywilnej. Mianowanie nadal stanowi więc podstawę zatrudnienia w urzędach państwowych ale ma to miejsce tylko wobec osób zatrudnionych na podstawie mianowania, przed wejściem w życie ustawy nowelizującej. Właśnie do tych pracowników mają zastosowanie przepisy ustawy dotyczące przeniesienia urzędnika państwowego na podstawie art. 10 ust. 1a i 1b u.p.u.p.⁵⁴⁰. Z powyższego wynika więc, iż krąg osób, do których zastosowanie będzie miał komentowany przepis został znacznie ograniczony wyłącznie do osób objętych pozaumowną podstawą zatrudnienia. Ustawa w pierwotnym brzmieniu przewidywała mianowanie jako podstawę zatrudnienia urzędników zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne. W praktyce jednak mianowana była większość pracowników urzędów (z wyłączeniem stanowisk pomocniczych i obsługi) na podstawie rozporządzenia do ustawy⁵⁴¹. Bez wątpienia więc obecnie znaczenie komentowanej pragmatyki zmalało, przede wszystkim ze względu na odrębną

⁵³⁹ M. Bidziński [w:] *Prawo samorządu terytorialnego*, red. M. Chmaj, Warszawa 2013, s. 232.

⁵⁴⁰ A. Dubowik, *Nowelizacja ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, PiZS 1995, z. 8-9, s. 48.

⁵⁴¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 listopada 1982 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych oraz zasad nawiązywania z urzędnikami państwowymi stosunku pracy na podstawie mianowania, Dz. U. Nr 39, poz. 257 z późn. zm.; L. Florek, *Uwagi o sytuacji prawnej urzędnika państwowego*, PiP 1984, nr 4, s. 48-49.

regulację dotyczącą służby cywilnej i pracowników samorządowych oraz likwidację mianowania jako podstawy zatrudniania pracowników urzędów państwowych. Nie mniej jednak nie można zapomnieć o tym, iż ustawa o pracownikach urzędów państwowych stanowiła swoisty przełom w historii prawa urzędniczego. Bezsprzecznie ustawa ta zapoczątkowała nowy trend polegający na odejściu od zasady stosowania powszechnego prawa pracy do osób zatrudnionych oraz powrót do podstawowych instytucji prawa urzędniczego⁵⁴². Stąd też, ze względu na znaczenie aktu, omówiony zostanie tryb jednostronnej zmiany stosunku pracy mianowanych urzędników państwowych.

Już na wstępie można zauważyć, iż pierwsza przesłanka stanowi niejako powtórzenie trybu przeniesienia, o którym mowa w u.p.s. Można też, ze względu na powyższe, uznać, iż urzędnik państwowy mianowany posiada specjalny status i bardzo istotne okazują się wszelkie ustawowo przewidziane odstępstwa od warunków określonych w akcie mianowania⁵⁴³. Rolę taką spełnia art. 10 ust. 1a i 1b u.p.u.p., który to szczegółowo określa tryb zmiany warunków pracy i płacy.

Przeniesienie urzędnika, o którym mowa w art. 10 ust. 1a u.p.u.p. prowadzi do permanentnej zmiany treści stosunku pracy. Komentowany artykuł pozwala na przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko służbowe, odpowiadające kwalifikacjom pracownika, jeżeli ze względu na likwidację stanowiska zajmowanego przez urzędnika nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku, w razie reorganizacji urzędu. Po przeniesieniu przysługuje wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz przez okres sześciu miesięcy nie niższe od dotychczasowego. Po upływie tego terminu wynagrodzenie może ulec obniżeniu jednak nadal musi być to wynagrodzenie „stosowne do wykonywanej pracy”. Wysokość wynagrodzenia określona jest szczegółowo w przepisach płacowych dotyczących poszczególnych stanowisk⁵⁴⁴. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że przez kwalifikacje pracownika, o jakich mowa w cytowanym przepisie, należy rozumieć udokumentowane wykształcenie oraz umiejętności zdobyte dzięki doświadczeniu zawodowemu⁵⁴⁵.

⁵⁴² J. Stelina, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009, s. 248.

⁵⁴³ W. Drobny [w:] *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, red. M. Mazuryk, Warszawa 2012, s. 59.

⁵⁴⁴ A. Dubowik [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 700.

⁵⁴⁵ Z. Stawoniak, *Pracownicy urzędów państwowych bez mianowania*, „Prawo Pracy” 1995, nr 1, s. 16.

Przedmiotowe przeniesienie jest dokonywane przez pracodawcę w drodze jednostronnej decyzji. Bez wątplenia takie rozwiązanie ma służyć ochronie stosunku pracy, więc nie należy upatrywać w tym przymiotu charakterystycznego dla mianowania, czyli dyspozycyjności. Przesłanką przeniesienia na podstawie komentowanego przepisu jest reorganizacja urzędu, która uniemożliwia dalsze zatrudnienie urzędnika na dotychczasowym stanowisku ze względu na jego likwidację. Ustawa nie definiuje pojęcia reorganizacji natomiast jest ono szeroko objaśnione w orzecznictwie NSA, gdzie dominuje pogląd, iż urząd organizowany jest wyłącznie na podstawie statutu i regulaminu organizacyjnego. W związku z tym zmiana organizacji musi się odbyć w odpowiednim trybie legislacyjnym, aby móc ją uznać za reorganizację. Przez reorganizację urzędu, o której mowa w u.p.u.p. należy rozumieć zmianę organizacji urzędu, dokonaną w identycznym trybie jak przy ustalaniu jego struktury. W zależności od zakresu i charakteru reorganizacji urzędu muszą być dokonane zmiany statutu lub regulaminu przez ich nowelizację w stosownym trybie legislacyjnym⁵⁴⁶. Reorganizacja, która nie wiąże się z możliwością dalszego zatrudniania urzędnika na dotychczasowym stanowisku lub z brakiem likwidacji tego stanowiska nie może stanowić podstawy przeniesienia, o którym mowa w art. 10 ust. 1a u.p.u.p.⁵⁴⁷ Sąd Najwyższy nie przychylił się w całości do tego stanowiska, twierdząc, że reorganizacja urzędu odnosi się do całej struktury organizacyjnej urzędu, a statut i regulamin organizacyjny nie określają tej struktury w sposób zupełny⁵⁴⁸.

Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że skutkiem przeniesienia pracownika mianowanego na podstawie art. 10 ust. 1a u.p.u.p. może być zmiana niezmiernie istotnego elementu stosunku pracy, czyli stanowiska służbowego. Na pojęcie „stanowiska służbowego” składa się kilka elementów. Sąd Najwyższy wskazał, na podstawowy element, którym jest wyodrębnienie organizacyjne danego stanowiska, również poprzez umiejscowienie go w hierarchii stanowisk danej jednostki organizacyjnej. Można w tym kontekście mówić o wyodrębnieniu wertykalnym. Szczególną postacią takiego wyodrębnienia jest powierzenie np. funkcji kierowniczej. Drugim istotnym elementem jest zakres zadań

⁵⁴⁶ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 20 stycznia 1994 r., II SA 2348/93, LEGALIS nr 38300.

⁵⁴⁷ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 25 lutego 1998 r., II SA 1429/97, LEGALIS nr 42131.

⁵⁴⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 107/07, LEGALIS nr 125889.

charakterystyczny dla danego stanowiska. Jest ono w ten sposób wyodrębnione horyzontalnie, zgodnie z zasadą specjalizacji. W odniesieniu do stanowisk tego samego szczebla (z hierarchicznego punktu widzenia) i zbliżonych przedmiotowo zadań (specjalizacja I stopnia) można następnie wskazać kryterium kwalifikacji wymaganych do pełnienia określonych funkcji (specjalizacja II stopnia)⁵⁴⁹. Co więcej, SN w innym wyroku uznał, że pojęcie stanowiska służbowego w rozumieniu art. 10 ust. 1a i 1b u.p.u.p., oprócz nazwy urzędu i funkcji, obejmuje również miejscowość, w której urzędnikowi wyznaczono wykonywanie pracy⁵⁵⁰.

Stanowisko służbowe, na które zostaje przeniesiony pracownik państwowy mianowany, powinno również odpowiadać jego kwalifikacjom. Należy jednak mieć na uwadze, że przedmiotowe przeniesienie stanowi alternatywę wypowiedzenia stosunku pracy urzędnikowi mianowanemu i służy ochronie stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy, urzędnik przenoszony po reorganizacji urzędu na inne stanowisko nie może domagać się zatrudnienia w tym samym co dotychczas charakterze. Ponadto, w sytuacji reorganizacji urzędnik mianowany ma prawo do dalszego zatrudnienia, jednak to pracodawca decyduje, na jakie stanowisko go przeniesie. Kierownik działu, po likwidacji stanowiska, nie musi więc być dalej zatrudniany na stanowisku kierowniczym⁵⁵¹.

Przeniesienie, o którym mowa w art. 10 ust. 1b u.p.u.p. również wiąże się z trwałą zmianą treści stosunku pracy mianowanych urzędników państwowych. Urzędnika państwowego mianowanego można przenieść na inne stanowisko, które odpowiada kwalifikacjom urzędnika i jest równorzędne pod względem wynagrodzenia, jeżeli jest to konieczne ze względu na szczególne potrzeby urzędu. Ustawodawca posługuje się w tym przepisie wyrażeniem nieostrym i niedookreślonym. Jediną przesłanką dopuszczalności przeniesienia urzędnika w omawianym trybie jest zatem wystąpienie po stronie urzędu szczególnych potrzeb, które należy postrzegać jako konieczność dokonania zmian personalnych na konkretnym stanowisku. Pracodawca jest więc zobowiązany wykazać, że z pewnych ważnych powodów nie jest możliwe dalsze zatrudnianie pracownika na

⁵⁴⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 163/09, LEGALIS nr 250742.

⁵⁵⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2005 r., I PK 161/04, LEGALIS nr 72264.

⁵⁵¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., II PK 358/07, LEGALIS nr 109993.

dotychczasowym stanowisku, bez uszczerbku dla interesów urzędu⁵⁵². Przyczyny przeniesienia nie mogą natomiast dotyczyć pracownika, a zwłaszcza nie powinny wynikać ze sposobu wywiązywania się przezeń z obowiązków urzędniczych, implikującego utratę zaufania pracodawcy⁵⁵³. „Stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia” należy rozumieć jako stanowisko stwarzające także same możliwości awansowe⁵⁵⁴. Sąd Najwyższy uznał ostatecznie, iż jeżeli przeniesienie mianowanego urzędnika państwowego na inne stanowisko nastąpi bez zaistnienia po stronie pracodawcy szczególnych potrzeb, albo bez zapewnienia pracownikowi stanowiska odpowiedniego jego kwalifikacjom lub równorzędnego pod względem wynagrodzenia, należy taki zabieg uznać za przeniesienie dokonane z naruszeniem art. 10 ust. 1b u.p.u.p.⁵⁵⁵.

Odrębne zagadnienie stanowi przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego do pracy w innym urzędzie w tej samej lub innej miejscowości na podstawie art. 10 ust. 2 u.p.u.p. W odniesieniu do pracowników umownych konieczny jest wniosek lub zgoda pracownika na takie przeniesienie, co jest wynikiem równości stron umowy o pracę. Natomiast w przypadku urzędnika mianowanego, takie przeniesienie może mieć miejsce w uzasadnionych przypadkach, bez zgody pracownika państwowego⁵⁵⁶.

W tym przypadku, tak jak ma to miejsce w odniesieniu do pracowników samorządowych, pojawia się problem dopuszczalności stosowania powszechnego prawa pracy do zmiany treści stosunku pracy urzędnika państwowego mianowanego. W wyroku z dnia 16 maja 1997 r. Sąd Najwyższy wskazał, że treść stosunku pracy mianowanego urzędnika państwowego może ulegać zmianom w wypadkach określonych ustawą o pracownikach urzędów państwowych. Zmiany te mogą następować również z inicjatywy pracownika lub pracodawcy albo w wyniku porozumienia stron stosunku pracy. Sąd Najwyższy uznał, że pismo pracownika dotyczące rezygnacji z pełnionej funkcji powinno być zatem rozpatrywane w kategoriach zmiany treści stosunku pracy, a nie jego rozwiązania.

⁵⁵² Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 23 października 1995 r., II SA 2205/95, „Prawo Pracy” 1998, nr 9, s. 40.

⁵⁵³ Wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego z 24 maja 1998 r., SA/Wr 2250/95, „Prawo Pracy” 1997, nr 3, s. 38 i z 25 marca 1999 r., II SA/Po 882/99, „Prawo Pracy” 1999, nr 9, s. 41.

⁵⁵⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2007 r., III PK 45/07, LEGALIS nr 316318.

⁵⁵⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 21/08, LEGALIS nr 169206.

⁵⁵⁶ W. Drobny [w:] *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, red. M. Mazuryk, Warszawa 2012, s. 60.

Urzędnik państwowy mianowany nie jest bowiem pozbawiony prawa zgłaszania pracodawcy wniosków i propozycji w odniesieniu do zmiany treści stosunku pracy, w tym przeniesienia do pracy na inne stanowisko w tym samym urzędzie państwowym, niezależnie od tego, iż takie uprawnienie zastrzeżono w ustawie dla kierownika urzędu⁵⁵⁷. W jednym z nowszych orzeczeń Sąd Najwyższy⁵⁵⁸ uznał jednak, iż ustawa o pracownikach urzędów państwowych ma charakter szczególny i autonomiczny. Reguluje wyczerpująco kwestie związane z nawiązaniem, rozwiązaniem i zmianą stosunku pracy i tylko w odniesieniu do określonych sytuacji odsyła do regulacji kodeksowej. Warto podkreślić, że art. 5 k.p. dopuszcza stosowanie przepisów kodeksu tylko w sytuacji braku regulacji w danym zakresie, tymczasem u.p.u.p. reguluje wyczerpująco kwestie związane z nawiązaniem, rozwiązaniem i zmianą stosunku pracy. Stosowanie w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy na zasadzie art. 5 k.p. jest wyłączone⁵⁵⁹. Co ważne, Sąd Najwyższy wypowiedział się już w kwestii charakteru przeniesienia urzędnika państwowego. Przeniesienie pracownika na inne stanowisko służbowe, na podstawie art. 10 ust. 1a u.p.u.p., stanowi samodzielną konstrukcję prawną uregulowaną w tym przepisie, odmienną od unormowanego w Kodeksie pracy wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Świadczy o tym użycie określenia „przenieść na inne stanowisko”, które w języku prawnym prawa pracy oznacza zmianę stanowiska w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy, a nie w drodze wypowiedzenia, które uzależnia dokonanie owej zmiany od decyzji pracownika. W tym przypadku pracownik nie ma wpływu na skuteczność jednostronnego działania pracodawcy w sferze jego warunków pracy. Tym samym rozważany przepis określa tryb zmiany warunków zatrudnienia (decyzja zawierająca polecenie pracodawcy)⁵⁶⁰. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest również pogląd, iż przedmiotowego przeniesienia nie należy uznawać za wypowiedzenie zmieniające⁵⁶¹.

⁵⁵⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 151/97, LEGALIS nr 42665.

⁵⁵⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 163/09, LEGALIS nr 250742.

⁵⁵⁹ Porównaj: wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 19 kwietnia 1984 r., II SA 451/84, LEGALIS nr 35291.

⁵⁶⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 81/08, LEGALIS nr 220190.

⁵⁶¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r., I PK 52/05, LEGALIS nr 70495.

3.2.4. Jednostronna zmiana stosunku pracy w służbie cywilnej

W ustawie o służbie cywilnej przewidziano możliwość jednostronnej zmiany treści stosunku pracy w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej. Zgodnie z art. 3 u.s.c. pracownikiem służby cywilnej jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę zgodnie z zasadami określonymi w ustawie, natomiast urzędnikiem służby cywilnej jest osoba zatrudniona na podstawie mianowania zgodnie z zasadami określonymi w ustawie. Członkami korpusu służby cywilnej są zarówno pracownicy i urzędnicy służby cywilnej⁵⁶². Przepisy ustawy w tym zakresie dotyczą głównie urzędników służby cywilnej, a tylko niektóre z nich obejmują również pracowników służby cywilnej. Co ważne, do pracowników służby cywilnej, jako pracowników umownych, stosuje się przepisy powszechnego prawa pracy w większym zakresie, niż ma to miejsce w stosunku do urzędników służby cywilnej. Ustawa o służbie cywilnej przewiduje szereg unormowań szczególnych, które mają zastosowanie wyłącznie do urzędników zatrudnionych na podstawie mianowania⁵⁶³. Przede wszystkim mowa tu o jednostronnym przeniesieniu pracownika mianowanego, występującym w kilku wariantach i obejmującym zmianę stanowiska w obrębie tego samego urzędu (art. 62 ust. 1 u.s.c.), przeniesienie do innego urzędu w tej samej miejscowości (art. 63 ust. 1 u.s.c.), przeniesienie do innego urzędu w innej miejscowości (art. 63 ust. 2 u.s.c.), przeniesienie do innego urzędu w innej lub tej samej miejscowości, związane z likwidacją lub reorganizacją urzędu, uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie urzędnika (art. 66 u.s.c.) a także przeniesienie poza korpus służby cywilnej (art. 65 u.s.c.). Natomiast w art. 61 u.s.c. mowa o możliwości przeniesienia członka korpusu służby cywilnej zajmującego wyższe stanowisko w służbie cywilnej na stanowisko urzędnicze w tej samej miejscowości. Przepisy dotyczące zmiany treści stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej koncentrują się na zmianach o charakterze relatywnie trwałym. Zmiany mogą dotyczyć rodzaju oraz miejsca pracy, a zmianą następczą może być zmiana wynagrodzenia za pracę. Zmiany te mogą więc mieć charakter wewnętrzny (dotyczy zmiany stanowiska i ewentualnie

⁵⁶² Szerzej o stronach stosunków pracy w służbie cywilnej W. Sanetra, *Strony stosunków pracy w służbie cywilnej i w samorządzie terytorialnym*, [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i w samorządzie terytorialnym*, red. W. Sanetra, Białystok 2001, s. 11-38.

⁵⁶³ J. Stelina, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2013, s. 197.

wynagrodzenia za pracę w ramach dotychczasowego urzędu) lub zewnętrzny (wiąże się ze zmianą podmiotu zatrudniającego)⁵⁶⁴.

Na podstawie art. 62 u.s.c. dyrektor generalny urzędu może w każdym czasie przenieść urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Konieczną przesłankę stanowią „uzasadnione potrzeby urzędu”. Jest to zwrot niedookreślony, obejmujący swym zakresem funkcjonowanie urzędu jak i racjonalne wykorzystanie członków korpusu służby cywilnej⁵⁶⁵. W ustawie nie wskazano, aby potrzeby były szczególne lub wyjątkowe, chodzi tu więc o potrzeby związane z bieżącym funkcjonowaniem urzędu. Owa przesłanka ma chronić urzędnika przed bezpodstawną zmianą treści stosunku pracy i dotyczy pracodawcy, a nie urzędnika⁵⁶⁶. Przy przeniesieniu urzędnika należy brać pod uwagę jego przygotowanie zawodowe. Ponownie, jest to pojęcie ogólne, które odnosi się do wykształcenia, kwalifikacji, wiedzy a także doświadczenia zawodowego. Sąd Najwyższy w jednym z wyroków orzekł, iż pod pojęciem kwalifikacji należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika (jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności), ale także właściwości psychofizyczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia psychicznego⁵⁶⁷.

Ustawodawca nie określa okresu, na jaki następuje przeniesienie na inne stanowisko. Artykuł 62 ust. 2 u.s.c. zawiera jedynie czasową ochronę dotychczasowego wynagrodzenia. Urzędnik zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od przysługującego na nowym stanowisku, przez trzy miesiące następujące po miesiącu, w którym przeniesiono go na nowe stanowisko. Wysokość dodatku służby cywilnej pozostaje jednak bez zmian, gdyż dodatek ten związany jest ze stopniem służbowym, czyli okresem zatrudnienia w służbie cywilnej na stanowisku urzędnika⁵⁶⁸. Należy mieć przy tym na uwadze, że wynagrodzenie urzędnika służby cywilnej może ulec obniżeniu

⁵⁶⁴ K. Rączka [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, J. Jagielski, K. Rączka, Warszawa 2010, s. 251.

⁵⁶⁵ Tamże, s. 252.

⁵⁶⁶ A. Dubowik [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 227.

⁵⁶⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 61/00, LEGALIS nr 49767.

⁵⁶⁸ K. Rączka [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, J. Jagielski, K. Rączka, Warszawa 2010, s. 253-254.

jednak urzędnik może również otrzymywać wynagrodzenie wyższe niż otrzymywał poprzednio.

Na podstawie art. 63 ust. 1 u.s.c. można przenieść urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w tej samej miejscowości, jeżeli przemawia za tym interes służby cywilnej. Jeśli przemawia za tym szczególnie interes służby cywilnej, urzędnika służby cywilnej można również przenieść do innego urzędu w innej miejscowości na okres nie dłuższy niż 2 lata, na podstawie art. 63 ust. 2 u.s.c. Przeniesienia dokonuje Szef Służby Cywilnej. Ponownie więc ustawodawca posługuje się pojęciami nieostrymi, które należy rozpatrywać przez pryzmat art. 1. u.s.c. Interes i szczególnie interes służby cywilnej stanowią przesłankę do przeniesienia urzędnika w sytuacji zagrożenia realizacji zadań państwa przy uwzględnieniu rzetelności, bezstronności i politycznej neutralności⁵⁶⁹. Szef Służby Cywilnej kieruje się więc uzasadnioną potrzebą sprawnego funkcjonowania służby publicznej, a w szczególności danego urzędu, co wiąże się bezpośrednio z troską o wspólne dobro oraz przedkładanie interesu publicznego nad indywidualny⁵⁷⁰. Co warte zauważenia, art. 63 u.s.c. nie zawiera regulacji dotyczącej gwarancji wynagrodzenia przez ustalony okres, ani też przeniesienia na stanowisko odpowiadające kwalifikacjom urzędnika. Nie istnieje więc wymóg przeniesienia na stanowisko identyczne lub zbliżone do dotychczas zajmowanego. Niekiedy byłoby to wręcz niemożliwe do zrealizowania. Należy się jednak zgodzić z opinią A. Dubowik, iż sprzecznym z ideą służby cywilnej będzie przeniesienie urzędnika służby cywilnej na stanowisko, które nie uwzględnia jego przygotowania zawodowego. Przeniesienie na stanowisko niezgodne z kwalifikacjami urzędnika, czego wynikiem będzie brak wykorzystania potencjału zawodowego pracowników, trudno uznać za zgodne z interesem służby cywilnej⁵⁷¹.

W art. 63 ust. 1 u.s.c. nie ustalono okresu, na jaki ma zostać przeniesiony urzędnik służby cywilnej. Oznacza to, iż przeniesienie może zostać dokonane na czas z góry określony, ale może mieć również charakter bezterminowy. Przeniesienie czasowe będzie uzasadnione, jeśli trudności z obsadą stanowisk w urzędzie, do którego jest przenoszony urzędnik, mają charakter przejściowy.

⁵⁶⁹ M. Mazuryk [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Warszawa 2012, s. 292.

⁵⁷⁰ F. Małyśz, *Stosunek pracy na podstawie mianowania*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 4, s. 3.

⁵⁷¹ A. Dubowik [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 237.

Ponadto, regulacja nie limituje częstotliwości takiego przeniesienia, co oznacza, że przeniesienie do innego urzędu w tej samej miejscowości może nastąpić wielokrotnie w karierze urzędnika służby cywilnej. W tym miejscu warto również wskazać, że przeniesienie, o którym mowa w art. 63 ust. 1 u.s.c. nie jest ograniczone przepisami o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, ani też nie mają do niego zastosowania zakazy wskazane w art. 63 ust. 3 u.s.c.

Przeniesienie urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w innej miejscowości wiąże się nie tylko ze zmianą pracodawcy oraz zmianami treści stosunku pracy ale ma również wpływ na sytuację osobistą (w tym rodzinną) pracownika mianowanego. Z tego powodu, zgodnie z art. 63 ust. 3 u.s.c., nie jest dopuszczalne przeniesienie bez zgody urzędnika służby cywilnej – kobiety w ciąży lub osoby będącej jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat piętnastu. Nie można także dokonać takiego przeniesienia w przypadku, gdy stoją temu na przeszkodzie szczególnie ważne względy osobiste lub rodzinne urzędnika. Ponadto, przeniesienie, o którym mowa w art. 63 ust. 2 u.s.c. jest możliwe wyłącznie ze względu na szczególny interes służby cywilnej i może nastąpić maksymalnie dwa razy w czasie trwania stosunku pracy urzędnika służby cywilnej. Szczególny interes nawiązuje do konkretnych sytuacji, w których interes ogólny, czyli dobro służby cywilnej wyraźnie przeważa interes jednostkowy, czyli urzędnika⁵⁷². Szczególny interes uzasadniający przeniesienie urzędnika do urzędu znajdującego się w innej miejscowości oznacza, że nie jest możliwe zapewnienie prawidłowego funkcjonowania takiego urzędu bez osób z kadry urzędu w innej miejscowości⁵⁷³.

Artykuł 66 u.s.c. stanowi przejaw wzmożonej stabilizacji zatrudnienia urzędników służby cywilnej. W razie likwidacji urzędu, w którym urzędnik służby cywilnej wykonuje pracę, lub reorganizacji tego urzędu w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie urzędnika służby cywilnej Szef Służby Cywilnej przenosi go do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości oraz zobowiązuje dyrektora generalnego tego urzędu do wyznaczenia urzędnikowi służby cywilnej stanowiska, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Z konstrukcji przepisu wynika więc, iż Szef Służby Cywilnej ma obowiązek przeniesienia urzędnika, co

⁵⁷² M. Mazuryk [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Warszawa 2012, s. 293.

⁵⁷³ A. Dubowik [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 238-239.

uniemożliwia utratę zatrudnienia⁵⁷⁴. Należy jednak zaznaczyć, iż obowiązek ten w przypadku likwidacji urzędu nie będzie miał zastosowania, jeśli nie ma możliwości przeniesienia urzędnika do innego urzędu, nawet w innej miejscowości. W tej sytuacji dopuszcza się rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia⁵⁷⁵. Co warte zauważenia, w sytuacji likwidacji urzędu lub jego reorganizacji jedynie w odniesieniu do urzędników służby cywilnej ma zastosowanie instrument przeniesienia służbowego. W stosunku do pracowników służby cywilnej, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w sytuacji wystąpienia przesłanek likwidacji lub reorganizacji urzędu, uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie, nie istnieje instrument prawny, pozwalający na dalszą kontynuację stosunku pracy u innego pracodawcy. Zaistnienie wskazanych zdarzeń skutkuje więc w tym przypadku rozwiązaniem stosunku pracy⁵⁷⁶. Przesłanka likwidacji jest spełniona już w momencie podjęcia decyzji o likwidacji urzędu, która to rozpoczyna procedurę likwidacyjną. Wyłącznie taka reorganizacja, która umożliwia dalsze zatrudnienie urzędnika służby cywilnej, uzasadnia przeniesienie urzędnika. Celem reorganizacji, o której mowa w art. 66 u.s.c. nie jest wyłącznie zmiana struktury organizacyjnej ale zmniejszenie zatrudnienia. Reorganizacją nie jest zmiana polegająca na odmiennym rozdzieleniu tych samych obowiązków przy utrzymaniu dotychczasowego stanu zatrudnienia⁵⁷⁷.

Dyrektor generalny urzędu jest zobowiązany do uwzględnienia przygotowania zawodowego urzędnika, przy powierzeniu nowego stanowiska. Oznacza to, iż konieczne jest wzięcie po uwagę wykształcenia i stażu pracy urzędnika, ale również możliwości finansowych urzędu⁵⁷⁸. Z literalnego brzmienia art. 66 u.s.c. nie wynika, że wynagrodzenie może ulec zmianie. Sąd Najwyższy w uchwale z 2001 r. stwierdził, że nie ma uzasadnienia obniżenie wynagrodzenia

⁵⁷⁴ J. Stelina, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2013, s. 197.

⁵⁷⁵ Zgodnie z art. 71 ust. 1 pkt 4 u.s.c. rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej następuje, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w razie likwidacji urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie, o którym mowa w art. 66 u.s.c.

⁵⁷⁶ K. Rączka [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, J. Jagielski, K. Rączka, Warszawa 2010, s. 262.

⁵⁷⁷ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 24 września 1991 r., II SA 746/91, LEGALIS nr 36962.

⁵⁷⁸ M. Mazuryk [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Warszawa 2012, s. 301.

mianowanego pracownika zlikwidowanego urzędu statystycznego, który został przejęty przez inny urząd statystyczny i nadal jest pracownikiem mianowanym⁵⁷⁹.

Obecne brzmienie ustawy o służbie cywilnej wskazuje na pracowniczy status członków korpusu służby cywilnej, a więc w sprawach nieuregulowanych mają do nich zastosowanie przepisy powszechnego prawa pracy, zgodnie z art. 5 k.p. W art. 9 u.s.c. znajdziemy swoiste potwierdzenie tej reguły, gdyż w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Przedmiotowa pragmatyka przewiduje natomiast wobec urzędników mianowanych jedynie instytucję przeniesienia służbowego, jako wyraz możliwości jednostronnej zmiany treści stosunku pracy⁵⁸⁰. W związku z tym pojawia się znaczący problem, a mianowicie w jakim zakresie i czy w ogóle możliwe jest stosowanie wobec członków korpusu służby cywilnej kodeksowych instrumentów służących zmianie treści stosunku pracy. Bez wątplenia, największy problem dotyczy mianowanych urzędników służby cywilnej, zwłaszcza w odniesieniu do możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego⁵⁸¹. W doktrynie uznaje się, iż stosowanie wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy z mianowania upodobni je do umownych stosunków pracy. Taki zabieg prowadziłyby do osłabienia stabilizacji urzędników oraz mógłby prowadzić do jej upolitycznienia⁵⁸².

Zmiana stosunku pracy urzędnika służby cywilnej jest możliwa wyłącznie w sytuacjach przewidzianych w ustawie o służbie cywilnej. Wskazane powyżej przypadki stanowią zamknięty katalog sytuacji, kiedy treść stosunku pracy urzędnika służby cywilnej może ulec zmianie⁵⁸³. Przeniesienie urzędnika służby cywilnej stanowi odrębną instytucję prawną, której nie należy utożsamiać z wypowiedzeniem zmieniającym. W tej sprawie wypowiedział się Sąd Najwyższy, uznając, że u.s.c. reguluje problematykę zmian treści stosunku pracy mianowanych urzędników służby cywilnej w sposób wyczerpujący i całościowy. W ustawie brak jest jakiegokolwiek odniesienia do wypowiedzenia zmieniającego. Oznacza to więc, iż wypowiedzenie takie nie tylko nie może być stosowane w celu przeniesienia

⁵⁷⁹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., III ZP 37/00, LEGALIS nr 48913.

⁵⁸⁰ Z pominięciem rozwiązań, których głównym celem nie jest zmiana treści stosunku pracy, a które ostatecznie mogą prowadzić do zmiany podczas realizacji celu głównego, np. sankcje dyscyplinarne czy zawieszenie stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej

⁵⁸¹ Szerzej: podrozdział 1.1. „Możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do poza-umownych stosunków pracy”.

⁵⁸² H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 134.

⁵⁸³ E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 204.

urzędnika do innej pracy, ale także nie może służyć jako „wzór” dla oceny prawidłowości przeniesienia. Kodeks pracy nie zawiera przepisów dotyczących instytucji jednostronnego i trwałego przeniesienia urzędnika do innej pracy, niż wynikające z aktu kreującego stosunek pracy z mianowania wraz z określeniem skutków wadliwości takiej czynności. Z tej przyczyny nie ma możliwości do stosowania unormowań Kodeksu pracy do przeniesienia mianowanego urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko. Wzorca takiego z całą pewnością nie może stanowić art. 42 § 1 k.p.⁵⁸⁴. Również w uzasadnieniu wyroku z 26 czerwca 2007 r., Sąd Najwyższy stwierdził, że o ile w umownych stosunkach pracy zmiana istotnego elementu umowy o pracę, jakim jest zajmowane stanowisko i miejsce pracy, może zostać przeprowadzona tylko w drodze tzw. wypowiedzenia zmieniającego, o tyle w stosunkach służbowych zmiany takie dokonywane są z reguły w trybie jednostronnego aktu pracodawcy, względnie organu nadrzędnego nad pracodawcą, upoważnionego ustawą do dokonania tej czynności. Kwestie te są uregulowane w pragmatykach pracowniczych i w tym zakresie nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy. W konsekwencji nie znajdują też zastosowania kodeksowe przepisy ochronne, ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków pracy i płacy⁵⁸⁵. Stosowanie wszelkich instrumentów powszechnego prawa pracy, w tym wypowiedzenia zmieniającego, należy zatem uznać, co do zasady, za wyłączone. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być natomiast stosowane wobec pracowników służby cywilnej, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, na zasadach określonych w kodeksie pracy⁵⁸⁶.

3.2.5. Wnioski

Pragmatyki pracownicze, które przywołano powyżej, przewidują specyficzne regulacje, pozwalające na jednostronną zmianę stosunku pracy osób zatrudnionych na ich podstawie. Niewątpliwie, w przypadkach uregulowanych w wyżej omówionych ustawach, wypowiedzenie zmieniające nie będzie miało zastosowania⁵⁸⁷.

Artykuł 23 u.p.s. pozwala na przeniesienie pracownika samorządowego, zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku

⁵⁸⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II PK 276/09, LEGALIS nr 387313.

⁵⁸⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2007 r., I PK 18/07, LEGALIS nr 106477.

⁵⁸⁶ A. Dubowik [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 227.

⁵⁸⁷ J. Piątkowski, P. Piątkowski, *Wybrane zagadnienia prawa pracy i prawa urzędniczego*, Toruń 2009, s. 105.

urzędniczym, ze względu na likwidację lub reorganizację urzędu. Podstawowa trudność związania jest natomiast ze wskazaniem osób zatrudnionych na stanowisku urzędniczym. Ciężko jest jednak przyjąć założenie, iż wójt lub skarbnik województwa mógłby zostać przeniesiony na podstawie art. 23 u.p.s. głównie ze względu na specyfikę zatrudnienia. Należy więc przyjąć, iż uprawnieniem wynikającym z art. 23 u.p.s. objęci są pracownicy samorządowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Ustawa o pracownikach urzędów państwowych zawiera natomiast regulacje dotyczące urzędników mianowanych. Co ciekawe, ustawa przewiduje zatrudnienie na podstawie powołania i umowy o pracę, natomiast zawiera regulacje dotyczące zmiany treści stosunku pracy osób zatrudnionych na podstawie mianowania. Ustawa nie przekształciła stosunków pracy z mianowania w umowne stosunki pracy (jak miało to miejsce w przypadku służby publicznej), w związku z czym mamy do czynienia ze swoistym rozdrobnieniem. Należałoby w tej sytuacji zbadać, ile osób pozostało w zatrudnieniu na podstawie mianowania i ostatecznie dążyć do usunięcia przepisów, które już nie będą miały zastosowania. Od 1994 r. nie nawiązuje się bowiem stosunków pracy na podstawie mianowania na gruncie tej ustawy. Wydaje się, że ilość osób objętych regulacjami art. 10 ust. 1a i 1b u.p.u.p. jest znikoma.

Ustawa o służbie cywilnej przewiduje najszerszy katalog możliwych jednostronnych zmian stosunku pracy, w szczególności urzędnika służby cywilnej. Zmiana stosunku pracy urzędnika służby cywilnej może dotyczyć stanowiska w obrębie tego samego urzędu, przeniesienia do innego urzędu w tej samej miejscowości lub przeniesienia do innego urzędu w innej miejscowości. Bez wątpliwości zmiany warunków zatrudnienia są dość duże jednak należy mieć na uwadze cechy charakterystyczne stosunku pracy z mianowania, a więc zwiększoną dyspozycyjność a jednocześnie zwiększoną trwałość. Zwiększoną dyspozycyjność urzędnika bezsprzecznie rekompensują przepisy zapewniające stabilność zatrudnienia, a świadczyć o tym może w szczególności przeniesienie urzędnika do innego urzędu w przypadku likwidacji lub reorganizacji urzędu, uniemożliwiającej jego dalsze zatrudnienie. W sytuacji zaistnienia tego typu przesłanek w odniesieniu do pracowników umownych skutkiem jest wypowiedzenie stosunku pracy. Co więcej, rozwiązanie stosunku pracy

z urzędnikiem służby cywilnej może nastąpić wyłącznie w sytuacji likwidacji urzędu i tylko, gdy nie jest możliwe jego przeniesienie do innego urzędu⁵⁸⁸.

Urzędnicze prawo pracy reguluje stosunki zatrudnienia w szeroko pojmowanej służbie publicznej, obejmującej pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Po przedstawieniu rozwiązań w poszczególnych pragmatykach nasuwa się jeden wniosek. Pracownicy szeroko rozumianej służby publicznej są zatrudniani na różnych podstawach i mają tym samym różny zakres praw i obowiązków. Tym, co łączy wszystkich urzędników, jest ochrona trwałości stosunku pracy. Mowa tu przede wszystkim o przepisach pozwalających na przeniesienie pracownika do innego urzędu, w tej samej lub innej miejscowości, w związku z likwidacją lub reorganizacją urzędu. Przepis ten dotyczy zarówno pracowników umownych (ustawa o pracownikach samorządowych) jak i pozaumownych (ustawa o pracownikach urzędów państwowych i ustawa o służbie cywilnej). Należy jednak zauważyć, iż prawo urzędnicze cechuje swoiste rozdrobnienie. Mowa tu o znacznej liczbie aktów prawnych, wśród których są też akty niekompletne, czy też nieprzystające do obecnych realiów. Konieczna jest więc aktualizacja obowiązujących aktów prawnych. Uważam, że należałoby się skupić na stworzeniu jednego, głównego i co najważniejsze kompletnego aktu – pragmatyki urzędniczej, właściwego dla całej szeroko rozumianej służby publicznej i wyjaśniającego najważniejsze kwestie. W obecnym stanie prawnym istnieje zbyt duża ilość kwestii niedookreślonych lub nieuregulowanych, jak ma to miejsce np. przy definicji „stanowiska urzędniczego” na gruncie ustawy o pracownikach samorządowych.

⁵⁸⁸ E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 204.

ROZDZIAŁ IV

ROSZCZENIA ZWIĄZANE Z BEZPRAWNYM WYPOWIEDZENIEM WARUNKÓW PRACY LUB PŁACY

4.1. UWAGI OGÓLNE

Jednym z podstawowych elementów problematyki ochrony trwałości stosunku pracy jest prawo odwołania się pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy do sądu pracy, przy jednoczesnym zastosowaniu przysługujących pracownikowi roszczeń⁵⁸⁹. Wypowiedzenie (a także rozwiązanie) umowy o pracę dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu i rozwiązywaniu umów o pracę stanowi czynność prawną niezgodną z prawem⁵⁹⁰. Należy mieć jednak na uwadze, że samo naruszenie przepisów prawa pracy nie stanowi o nieważności dokonanej czynności prawnej⁵⁹¹. W przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę konieczne będzie odwołanie się pracownika do sądu pracy, celem skutecznego zakwestionowania prawidłowości otrzymanego wypowiedzenia⁵⁹².

Artykuł 42 k.p. nie przewiduje odrębnych środków ochrony umożliwiających kontrolę prawidłowości dokonanego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Zgodnie z § 1 przywołanego przepisu, oznacza to, że odpowiednie zastosowanie znajdą tu przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. W odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego pracownik będzie miał w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę takie same uprawnienia, jakie przysługują pracownikowi, z którym

⁵⁸⁹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 148-150.

⁵⁹⁰ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 107-108.

⁵⁹¹ Szerzej: T. Zieliński, *Nieważne rozwiązanie stosunku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace Prawnicze” 1968, nr CXCVII, z. 39, s. 74-94.

⁵⁹² B. Cudowski, *Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę*, „Prawo Pracy” 1998, nr 11, s. 11.

rozwiązano umowę o pracę w wyniku wypowiedzenia rozwiązującego. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego konieczne będzie jednak uwzględnienie cech szczególnych, które mogą rzutować na konieczność modyfikacji pewnych rozwiązań właściwych wypowiedzeniom rozwiązującym stosunek pracy. Mowa tu przede wszystkim o złożoności wypowiedzenia zmieniającego, a także o jego celu, którym jest zmiana dotychczasowych warunków zatrudnienia. Uzasadniona jest zatem konieczność szczegółowego przeanalizowania środków ochrony pracowników w związku z zastosowaniem wypowiedzenia zmieniającego.

4.2. ODWOŁANIE OD WYPOWIEDZENIA WARUNKÓW PRACY I PŁACY A ODMOWA PRZYJĘCIA NOWYCH WARUNKÓW

Zgodnie z art. 44 k.p. pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, a więc prawo to przysługuje również pracownikowi, któremu wypowiedziano warunki pracy lub płacy. Jak już wspomniano na wstępie, ochrona pracownika przed bezprawnym wypowiedzeniem (rozwiązującym jak i zmieniającym) może nastąpić jedynie z inicjatywy pracownika poprzez wniesienie właściwego powództwa. Skutki wadliwej czynności pracodawcy mogą zostać wzruszone wyłącznie na żądanie pracownika⁵⁹³. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę nie jest nieważne z mocy prawa⁵⁹⁴.

Na podstawie art. 264 § 1 k.p. odwołanie należy wnieść do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma o wypowiedzeniu, przy czym termin ten może zostać przywrócony (art. 245 k.p.). Uprzednio obowiązywał 7-dniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, który jednak uznawano za zbyt krótki. Jak argumentuje E. Maniewska, krótszy termin nie odpowiadał całkowicie aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej, ściśle związanej z obowiązującymi przepisami oraz długością postępowania sądowego w sprawach pracowniczych⁵⁹⁵. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego należy wziąć pod uwagę, że składa się ono z dwóch oświadczeń, czyli wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy

⁵⁹³ L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 238.

⁵⁹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, LEGALIS nr 31198.

⁵⁹⁵ E. Maniewska, *Długość terminów na dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu nawiązania umowy o pracę a zasada proporcjonalności*, PiZS 2016, nr 4, s. 23.

lub płacy oraz propozycji nowych. W niniejszej pracy przyjęto, że co do zasady, nie należy rozdzielać w czasie obu tych oświadczeń – należy jest przedstawić pracownikowi równocześnie lub przedstawić w dwóch dokumentach, jednak w ciągu jednego dnia. W mojej ocenie takie założenie jest zgodne z celem wypowiedzenia zmieniającego. Z drugiej jednak strony należy wziąć pod uwagę sytuacje, kiedy nowe warunki pracy lub płacy nie będą jeszcze ostatecznie znane w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu. Przykładem może być tu reorganizacja, kiedy wiadomo, że warunki zatrudnienia ulegną zmianie, natomiast w danej chwili pracodawca nie może ich jeszcze skonkretyzować⁵⁹⁶. Rzeczywista przyczyna wypowiedzenia to również taka, która ma się spełnić w nieodległym terminie, a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia. Gdyby przyjąć, że przyczyna wypowiedzenia, np. likwidacja stanowiska pracy, musi istnieć już w momencie wypowiedzenia umowy, to pracodawca musiałby zatrudniać pracownika jeszcze przez okres wypowiedzenia, wynoszący niejednokrotnie 3 miesiące, mimo że nie istniałoby już jego stanowisko pracy. W takiej też sytuacji pracodawca musiałby zwolnić pracownika z jej świadczenia, płacąc mu jednak wynagrodzenie do upływu okresu wypowiedzenia albo odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia (art. 36¹ § 1 k.p.). Skutki ekonomiczne takiego rozumienia "rzeczywistej przyczyny" wypowiedzenia są łatwe do przewidzenia, a dla pracodawcy byłyby także dotkliwe, zwłaszcza wówczas, gdy likwidacja dotyczyłaby większej ilości stanowisk pracy⁵⁹⁷.

W sytuacji rozdzielenia obu oświadczeń, prawo do odwołania będzie przysługiwało dopiero po otrzymaniu „pełnego” wypowiedzenia zmieniającego, wraz z propozycją nowych warunków. Całościowa ocena wypowiedzenia zmieniającego, a przede wszystkim jego zasadności, nie jest możliwa bez drugiego elementu. 21-dniowy termin na złożenie odwołania rozpocznie swój bieg wraz z chwilą otrzymania zarówno wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy, jak i zaproponowania nowych warunków. Powyższe potwierdził również K. Kolasiński, stwierdzając, że w sporach z odwołania od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy należy badać nie tylko formalne podstawy nowo

⁵⁹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, LEGALIS nr 55481.

⁵⁹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, LEGALIS nr 55481; Odmienne wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 96/06, LEGALIS nr 177503.

zaproprowanych warunków, ale również, czy nowa propozycja nie jest sprzeczna z interesami i ambicjami pracownika. Należy zatem ustalić, czy nie zachodzi sytuacja pozornego wypowiedzenia zmieniającego, którego celem jest rozwiązanie, nie zaś zmiana elementów stosunku pracy⁵⁹⁸.

Artykuł 44 k.p. odnosi się ogólnie do umowy o pracę, co oznacza, że dotyczy każdej umowy o pracę, która podlega wypowiedzeniu. Podkreślenia wymaga, iż uprawnienia pracownika w zakresie dochodzonych roszczeń będą się różniły w zależności od rodzaju umowy, której warunki pracy lub płacy zostały przez pracodawcę zmienione⁵⁹⁹. Przy umowach innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony, przedmiotem sądowej kontroli będzie wyłącznie zgodność wypowiedzenia z przepisami odnoszącymi się do formy wypowiedzenia zmieniającego oraz przepisami o ochronie szczególnej, ponieważ nie podlegają one powszechnej ochronie przed wypowiedzeniem⁶⁰⁰. Odwołanie to na gruncie prawa procesowego stanowi pozew, a więc musi odpowiadać warunkom pisma procesowego, określonym w Kodeksie postępowania cywilnego⁶⁰¹. Wniesienie odwołania wszczyna procedurę sądową, której celem jest kontrola zasadności (w przypadku umowy na czas nieokreślony) i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Na podstawie art. 45 § 1 k.p., pracownik powinien określić w pozwie swoje roszczenie, jednak nie stanowi to warunku wszczęcia postępowania sądowego⁶⁰².

W odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego pracownik ma do wyboru cztery możliwe warianty zachowania, z którymi będą się wiązały właściwe skutki prawne, w ramach przysługujących mu roszczeń. Po pierwsze, pracownik może odwołać się do sądu przy jednoczesnym braku złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy. W tej sytuacji stosunek pracy trwa dalej na nowych warunkach, a w przypadku uznania powództwa za zasadne następuje przywrócenie poprzednich warunków. Pracownik może również odwołać się do sądu pracy od złożonego mu wypowiedzenia zmieniającego

⁵⁹⁸ K. Kolasiński, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r.*, I PRN 16/84, OSP 1985, nr 2, s. 111.

⁵⁹⁹ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 301.

⁶⁰⁰ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 255.

⁶⁰¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego Dz.U. 1964, nr 43, poz. 296, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1360; dalej k.p.c.

⁶⁰² L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 256.

i jednocześnie złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowo zaproponowanych warunków. Efektem takiego zachowania będzie rozwiązanie stosunku pracy wraz z upływem właściwego okresu wypowiedzenia, natomiast jeżeli zapadnie wyrok uznający powództwo za zasadne, sąd orzeknie zgodnie z żądaniem pracownika o przywróceniu poprzednich warunków pracy i płacy lub o odszkodowaniu. Jeżeli natomiast prawomocny wyrok uznający powództwo za uzasadnione zapadnie jeszcze w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, stosunek pracy będzie kontynuowany na dotychczasowych warunkach. Po trzecie, pracownik nie składa oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków i nie odwołuje się do sądu pracy, czego wynikiem jest kontynuacja stosunku pracy na nowych warunkach po upływie okresu wypowiedzenia. Ostatnia możliwość to brak odwołania do sądu pracy przy jednoczesnym złożeniu oświadczenia o odmowie przyjęcia nowo zaproponowanych warunków. W tej sytuacji stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia, a pracownik nie będzie już miał możliwości podważenia bezzasadności wypowiedzenia⁶⁰³.

Powyższe prowadzi do wniosku, że decyzja pracownika o złożeniu bądź też niezłożeniu oświadczenia o odmowie przyjęcia nowo zaproponowanych warunków nie wpływa na możliwość dochodzenia roszczeń w postępowaniu sądowym. Inaczej rzecz ujmując, pracownik może domagać się wszelkich roszczeń, bez względu na to, czy zaakceptuje nowe warunki pracy lub płacy, czy też nie. Takie założenie uzasadnia odmiennosc celów obu tych instytucji, czyli odwołania od wypowiedzenia oraz oświadczenia w przedmiocie zaproponowanych nowych warunków⁶⁰⁴. Jeżeli pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, oznacza to, że umowa o pracę rozwiąże się wraz z chwilą upływu okresu wypowiedzenia, bez względu na intencje pracownika. Pracownik, który nie przyjmuje zaproponowanych warunków, co do zasady sprzeciwia się rozwiązaniu istniejącego stosunku pracy, ale okoliczność ta nie ma znaczenia dla oceny prawidłowości (zgodności z prawem) rozwiązania umowy o pracę w następstwie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, jeżeli pracownik ich nie zaakceptuje, składając odpowiednie oświadczenie pracodawcy⁶⁰⁵.

⁶⁰³ A. Rycak [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 254-255.

⁶⁰⁴ P. Wąż [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, komentarz do art. 42, n.b. 46, LEGALIS 2018.

⁶⁰⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 116/99, LEGALIS nr 48845.

Oświadczenie pracownika o odmowie przyjęcia nowych warunków stanowi czynność prawną wywołującą skutki materialnoprawne, jednak jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku I PRN 16/84, żaden przepis nie zakazuje połączenia takiego oświadczenia z czynnością procesową, którą jest odwołanie pracownika od wypowiedzenia zmieniającego i dokonania obu czynności w jednym piśmie. Oświadczenie takie wywoła przewidziany w art. 42 § 3 zdanie 2 k.p. skutek prawny, jeżeli dojdzie do pracodawcy przed upływem połowy okresu wypowiedzenia⁶⁰⁶. W tym miejscu należałoby rozstrzygnąć, czy oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków może być zawarte w odwołaniu od wypowiedzenia zmieniającego. W przywołanym wyżej wyroku SN potwierdził, że możliwe jest zawarcie oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków w odwołaniu od wypowiedzenia zmieniającego, przy jednoczesnym zastrzeżeniu, że konieczne jest dotrzymanie terminu do złożenia odmowy, o którym mowa w art. 42 § 3 k.p., czyli do połowy okresu wypowiedzenia. Może się jednak zdarzyć, że pracodawca nie zawrze w wypowiedzeniu zmieniającym pouczenia o przysługujących pracownikowi środkach prawnych, co z kolei spowoduje, że oświadczenie o odmowie pracownik będzie mógł złożyć aż do końca okresu wypowiedzenia⁶⁰⁷. Wydaje się, że pracownik korzystający z formuły „2 w 1” może się narazić na naruszenie terminu do złożenia odmowy i jednocześnie doprowadzić do wystąpienia niekorzystnych dla siebie skutków. Pracownik ponosi w tej sytuacji ryzyko dojścia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków do pracodawcy w terminie późniejszym, niż wskazanym przez Kodeks pracy. Odmowne oświadczenie woli złożone po terminie nie wywoła skutków prawnych, co w konsekwencji doprowadzi do zmiany warunków pracy lub płacy i kontynuacji zatrudnienia na nowych warunkach⁶⁰⁸. Uważam więc, że rozdzielenie oświadczenia woli o odmowie przyjęcia nowo zaproponowanych warunków od odwołania do sądu pracy będzie stanowiło największą gwarancję ochrony trwałości treści stosunku pracy.

W literaturze⁶⁰⁹ przeważał i nadal przeważa pogląd, że złożenie przez pracownika odwołania nie jest równoznaczne z odmową przyjęcia nowo

⁶⁰⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., LEGALIS nr 24121.

⁶⁰⁷ M. Gersdorf-Giaro, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r.*, I PRN 16/84, PiP 1985, nr 11-12, s. 187.

⁶⁰⁸ T. Zieliński, *Problem terminów zawitych po kodyfikacji prawa pracy w PRL*, SP 1975, nr 4, s. 20 i nast.

⁶⁰⁹ L. Florek, *Ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym*, PiZS 1975, nr 1, s. 10-11.

zaproprowanych warunków pracy lub płacy. Pracownik, chcąc doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy powinien złożyć również odmowne oświadczenie woli, oprócz odwołania. Zdanie odrębne prezentował T. Zieliński, twierdząc, że „odwołanie od nieprawidłowego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy zastępuje oświadczenie z art. 42 § 3 k.p., gdyż wynika zeń oczywiście, że pracownik nie zgadza się na nowe warunki”⁶¹⁰. Autor twierdził, że odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia, zgłoszonej w odwołaniu, nie należy jeszcze utożsamiać z ostatecznym odrzuceniem nowych warunków. Sens tej odmowy należy każdorazowo ustalić, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności, odnoszących się do zamiaru pracownika. Samo złożenie odwołania nie przesądza o rezygnacji z możliwości kontynuowania stosunku pracy na zmienionych warunkach, ponieważ pracownik może podjąć decyzję w tym zakresie do końca połowy okresu wypowiedzenia, zatem w dużej części przypadków w terminie dłuższym niż 7-dniowy (ówczesznie) do wniesienia odwołania. Rezygnacja z kontynuowania stosunku pracy na zmienionych warunkach nie wymaga złożenia przez pracownika odrębnego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, jeżeli z treści odwołania, jak i z późniejszego zachowania pracownika wynika, że zamiarem pracownika nie jest świadczenie pracy na zmienionych warunkach. Stanowcze zastrzeżenia w odniesieniu do nowych warunków zatrudnienia ujęte w odwołaniu wyłączają domniemanie zgody na ich przyjęcie. Do dalszego trwania stosunku pracy na zmienionych warunkach konieczne będzie zatem wyrażenie przez pracownika zamiaru pozostawania w zmodyfikowanym stosunku pracy przez „każde zachowanie ujawniające tę wolę w sposób dostateczny”⁶¹¹.

Powstał jednak problem, czy oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków powinno mieć odrębny byt, czyli stanowić akt niezależny od złożonego odwołania, czy też nie. T. Zieliński twierdził, że wola pracownika, dotycząca dalszego trwania lub rozwiązania stosunku pracy, może być wyrażona przez każde zachowanie, które dostatecznie ujawnia wolę, o czym świadczy art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczeniem woli będzie natomiast każde zachowanie

⁶¹⁰ T. Zieliński, *Wypowiedzenie warunków umowy o pracę według kodeksu pracy*, NP 1975, nr 5, s. 656.

⁶¹¹ T. Zieliński, *Skutki prawne odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy*, PiZS 1978, nr 11, s. 31.

osoby, z którego jasno wynika zamiar wywołania określonego skutku prawnego⁶¹². Jeśli więc chodzi o oświadczenie odrzucające nowo zaproponowane warunki, powinno być ono złożone w ten sposób, aby z całokształtu okoliczności wynikał zamiar odmowy przyjęcia nowych warunków oraz rozwiązania stosunku pracy⁶¹³.

M. Gersdorf zwraca również uwagę na dość istotną kwestię, dotyczącą ustalenia sytuacji, kiedy pracownik składający odwołanie złoży jednocześnie oświadczenie woli, o którym mowa w art. 43 § 3 zdanie 2 k.p. Autorka rozważała, czy każde odwołanie pracownika skierowane do sądu pracy zawiera również oświadczenie woli o odmowie przyjęcia nowych warunków, nawet jeżeli pracownik nie oświadczył tego w odwołaniu jednoznacznie, natomiast za taką treścią odwołania opowiada się pracodawca. Oczywistym jest, że nie należy przypisywać oświadczeniu woli takiego znaczenia, jakiego nie zakładał ani adresat, ani oświadczejący. Jeżeli natomiast obie strony nie rozumieją danego oświadczenia w ten sam sposób to decydujący będzie tu sens na jaki powołuje się jedna ze stron. Należy mieć również na uwadze, że odbiorcą oświadczenia jest w tym przypadku organ rozstrzygający, nie zaś pracodawca, do którego oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków powinno być skierowane. Trudno jest więc mówić o istnieniu czy znaczeniu oświadczenia woli, kiedy nie miał miejsca przejaw tej woli w odniesieniu do odbiorcy. W sytuacji, gdy istnieniu oświadczenia woli zaprzecza oświadczejący lub odbiorca, a pozostałe okoliczności nie są dla sprawy istotne, należy uznać, że do złożenia oświadczenia woli o odmowie nie doszło⁶¹⁴. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, oświadczenie pracownika w sprawie odmowy przyjęcia nowych warunków musi być skierowane do pracodawcy i powinno zostać złożone przed upływem połowy okresu wypowiedzenia⁶¹⁵. Sądzę, że należy zaaprobować wykładnię Sądu Najwyższego, chociaż art. 42 k.p. nie wprowadza takiego obowiązku po stronie pracownika. Z drugiej jednak strony, wypowiedzenie zmieniające stanowi instrument zmiany warunków pracy lub płacy pracownika przez pracodawcę. Już więc z samego celu wypowiedzenia zmieniającego wynika, że wszelkie oświadczenia pracownika powinny być kierowane do pracodawcy.

⁶¹² A. Szpunar, *Uwagi o pojęciu czynności prawnej*, PiP 1974, nr 12, s. 14.

⁶¹³ H. Wierzbńska, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84*, OSP 1986, nr 1, s. 35.

⁶¹⁴ M. Gersdorf-Giaro, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84*, PiP 1985, nr 11-12, s. 185-186.

⁶¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 41/97, LEGALIS nr 30828.

W mojej ocenie należy zaakceptować powyższe rozwiązanie i dopuścić możliwość zawarcia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków w odwołaniu, gdyż nie istnieje przepis prawny, który by tego zabraniał. Trzeba mieć jednak na uwadze termin do złożenia tego oświadczenia. W przypadku wyboru powyższego rozwiązania, to pracownik poniesie ryzyko otrzymania odmowy przez pracodawcę w późniejszym, niż określa to Kodeks pracy, terminie. Z tego względu, bezpieczniejszym rozwiązaniem będzie adresowanie oświadczenia o odmowie bezpośrednio do pracodawcy.

Jak zauważył K. Kolasiński, oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków należy traktować jako oświadczenie woli wyrażające zgodę na rozwiązanie stosunku pracy, w wyniku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Zdaniem tego autora jest to wyraz wyboru pomiędzy niekorzystnymi dla niego alternatywami, czyli zmianą warunków zatrudnienia na mniej korzystne i rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku ich nieprzyjęcia. Możliwość zastosowania środka odwoławczego od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, niezależnie od możliwości braku wyrażenia zgody na przyjęcie nowo zaproponowanych warunków, prowadzi do wniosku, że negatywna ocena wypowiedzenia zmieniającego przez pracownika⁶¹⁶ nie jest tożsama z odmową przyjęcia nowych warunków. Propozycja ta nie jest bowiem zwyczajną ofertą, ale taką, której odrzucenie spowoduje rozwiązanie umowy o pracę⁶¹⁷.

Również w orzecznictwie wielokrotnie podkreślano, że wniesienie odwołania od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy nie jest równoznaczne z odmową przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków⁶¹⁸. Ponadto, odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym nie jest równoznaczna z wypowiedzeniem umowy przez pracownika, i oznacza w takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę na podstawie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Tak więc odmowa przyjęcia zaproponowanych

⁶¹⁶ Czyli uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezprawne, bezzasadne lub krzywdzące.

⁶¹⁷ K. Kolasiński, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84*, OSP 1985, nr 2, s. 111.

⁶¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 51/76, LEGALIS nr 19626; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 41/97, LEGALIS nr 30828; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, LEGALIS nr 68599; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2006 r., II PK 35/06, LEGALIS nr 177480.

warunków pracy lub płacy powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od intencji pracownika⁶¹⁹. Jeśli pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków płacy, umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, przy czym rozwiązanie takie pociąga za sobą wszystkie skutki rozwiązania dokonanego przez pracodawcę⁶²⁰. Ten sam wniosek nasuwa się przy wykładni art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p., stanowiącego, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem dokonanego wypowiedzenia, czyli czynności prawnej dokonanej przez pracodawcę, a nie przez pracownika⁶²¹. Rozwiązanie stosunku pracy z powodu odmowy przyjęcia warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym pociąga za sobą wszelkie skutki rozwiązania dokonanego przez pracodawcę, które jest niezależne od intencji pracownika. Pozwala to przyjąć, że rozwiązanie umowy o pracę w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy następuje z mocy prawa również niezależnie od intencji pracodawcy, który mógł zmierzać jedynie do zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie do pozbycia się pracownika i rozwiązania umowy o pracę, wynikającego z odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy⁶²².

Zdaniem L. Florka, gdyby przyjąć odmienne zapatrywanie i traktować odwołanie od wypowiedzenia na równi z odmową przyjęcia nowych warunków, stanowiłoby to zaprzeczenie prawa pracownika do obrony. Każde odwołanie powodowałoby rozwiązanie stosunku pracy wraz z upływem okresu wypowiedzenia, jeżeli wcześniej nie zapadłby wyrok uwzględniający żądania pracownika⁶²³. Za taką argumentacją opowiedział się również J. Knap w glosie do wyroku I PRN 51/76. Autor zauważył, że odwołanie od wypowiedzenia wyraża jedynie wolę poddania zaskarżonego wypowiedzenia zmieniającego ocenie pod kątem zasadności, a co za tym idzie ocenie i rozstrzygnięciu przez właściwy organ. W odwołaniu pracownik nie wyraża woli odnośnie swego stanowiska co do przyjęcia lub też odrzucenia nowych warunków. Nawet podjęcie pracy na zmienionych warunkach nie pozbawia pracownika prawa do odwołania się do

⁶¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2008 r., II PK 362/07, LEGALIS nr 170171.

⁶²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 1975 r., I PRN 9/75, LEGALIS nr 18783.

⁶²¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2006 r., II PK 35/06, LEGALIS nr 177480.

⁶²² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 178/08, LEGALIS nr 242730.

⁶²³ L. Florek, *Ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym*, PiZS 1975, nr 1, s. 11.

sądu pracy celem zbadania zasadności wypowiedzenia zmieniającego. Fakt, że pracownik kwestionuje zasadność wypowiedzenia nie musi być równoznaczny z odmową podjęcia pracy na nowych warunkach⁶²⁴.

Z drugiej strony, warto przywołać również nieco odmienny pogląd Sądu Najwyższego, zezwalający na potraktowanie odwołania jako odmowy przyjęcia nowych warunków, w szczególnych sytuacjach. Sąd Najwyższy jednocześnie potwierdził dotychczasową linię orzeczniczą, wskazując, że odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowią dwie odrębne instytucje prawne, powołane do realizacji odmiennych celów. Przy odwołaniu od wypowiedzenia, zamiarem pracownika jest utrzymanie dotychczasowych warunków pracy lub płacy. W tym przedmiocie zmuszony jest on zdeklarować się i podjąć przewidziane prawem środki w ciągu 7 dni⁶²⁵ od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego warunki pracy i płacy. Jeżeli pracownik odwołał się od wypowiedzenia, a organ powołany do rozpatrywania sporów ze stosunku pracy podzielił jego stanowisko, nie nastąpi żadna zmiana w treści umowy o pracę, a stosunek pracy będzie kontynuowany między stronami na dotychczasowych warunkach. Przedmiotem postępowania na skutek wniesionego odwołania będzie wyłącznie ocena zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Pracownik, składając odwołanie i zwalczając samo wypowiedzenie zmieniające, może jednak wyraźnie odmówić przyjęcia nowych warunków, przy czym oświadczenia dotyczące obu tych kwestii mogą znajdować się w treści samego odwołania lub wynikać z ustnych oświadczeń. Kodeks pracy nie ustanawia bowiem formy pisemnej do wyrażenia odmowy przyjęcia proponowanych warunków. Pracodawca będzie mógł z takiego zachowania pracownika wywnioskować, że składa on nie tylko odwołanie od wypowiedzenia, ale wyraźnie odmawia też przyjęcia proponowanych warunków, chociaż nie jest to ujawnione w odrębnym piśmie. W takiej sytuacji wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia zmieniającego będzie mogło być wyjątkowo uznane przez pracodawcę za równoznaczne z odmową przyjęcia proponowanych warunków⁶²⁶.

⁶²⁴ J. Knap, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976r., I PRN 51/76*, „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1978, nr 1, s. 48.

⁶²⁵ Obecnie 21 dni, na podstawie art. 264 k.p.

⁶²⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1978 r., I PZP 5/78, LEGALIS nr 20854.

Pracownik może odwołać się do sądu pracy powołując się na naruszenie przepisów prawa pracy. Przykładem naruszenia przepisów będzie przede wszystkim naruszenie pisemnej formy wypowiedzenia zmieniającego, brak przeprowadzenia procedury konsultacyjnej w przypadku umowy na czas nieokreślony czy też wypowiedzenie warunków pracy lub płacy pracownikom szczególnie chronionym przed wypowiedzeniem⁶²⁷. Nie zawsze jednak naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę będzie stanowiło podstawę dochodzenia roszczeń, o których mowa w art. 45 k.p. Przykładowo, brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia oraz o terminie dokonania tej czynności, może stanowić okoliczność usprawiedliwiającą jego przekroczenie (art. 264 § 1 k.p.)⁶²⁸. W przypadku umowy na czas nieokreślony może się również powołać na bezzasadność dokonanego wypowiedzenia zmieniającego⁶²⁹.

Możliwość powołania się przez pracownika na bezzasadność dokonanego wypowiedzenia zmieniającego stanowi przejaw szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie art. 45 k.p. ocena, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie jest dostateczna, należy do sądu pracy. Może się zatem okazać, że okoliczności, na które powołuje się pracodawca, będące podstawą do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, sąd pracy może uznać za niewystarczające do uznania wypowiedzenia za uzasadnione⁶³⁰. Sąd Najwyższy podkreślił, że pracodawca nie wywiąże się z obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jeśli podana przyczyna nie jest dostatecznie skonkretyzowana. Nie może to być również przyczyna dowolna, lecz taka, która rzeczywiście motywowała wypowiedzenie⁶³¹. Oddalenie powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) na tej podstawie, iż sąd nie dopatrzył się w działaniu pracodawcy naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i uznał, że wypowiedzenie było uzasadnione, wyklucza możliwość

⁶²⁷ P. Wąż [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 186.

⁶²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, LEGALIS nr 54007.

⁶²⁹ M. Latos-Miłkowska [w:] *Meritum. Prawo pracy 2016*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2016, s. 1128.

⁶³⁰ M. T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 384.

⁶³¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 96/06, LEGALIS nr 177503.

zakwalifikowania tego działania pracodawcy jako bezprawnego i zawinionego w rozumieniu przepisów o czynach niedozwolonych (art. 415 k.c. i nast.)⁶³².

Podstawową kwestię stanowi ocena, kiedy dane wypowiedzenie zamieniające należy uznać za uzasadnione i jakimi kryteriami należy się kierować. Z treści art. 45 k.p. wynika, że celem ustawodawcy było wyeliminowanie przypadków wypowiedzenia, opartego na nieracjonalnych podstawach. Za nieuzasadnione należy więc uznać wypowiedzenie nieuwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami związanymi z osobą pracownika. Możliwość odwołania od wypowiedzenia stanowi zatem podstawę szeroko rozumianej ochrony przez nieuzasadnioną zmianą warunków pracy lub płacy⁶³³. Sąd pracy nie jest uprawniony do korygowania zgodnej z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy i nie ma uzasadnienia powoływanie się przez pracownika na zasadę równych praw, jeżeli zarzucone mu przewinienie stanowiło naruszenie istotnych obowiązków pracowniczych⁶³⁴. Ponadto, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.)⁶³⁵.

Pracownik ma do dyspozycji trzy roszczenia, które będą stanowiły przedmiot dalszych, szczegółowych rozważań, tj. roszczenie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, roszczenie o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach oraz roszczenie o odszkodowanie⁶³⁶. Decyzja o rodzaju dochodzonego roszczenia należy do pracownika, jednak zgodnie z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe i w takim przypadku orzeknie o odszkodowaniu.

⁶³² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, LEGALIS nr 31792.

⁶³³ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 133.

⁶³⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 94/97, LEGALIS nr 30945.

⁶³⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, LEGALIS nr 44439.

⁶³⁶ Szerzej: P. Wąż, *Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MPP 2007, nr 11, s. 569 i nast.

4.3. ROSZCZENIE O UZNANIE BEZSKUTECZNOŚCI WYPOWIEDZENIA I O PRZYWRÓCENIE PRACOWNIKA DO PRACY NA POPRZEDNICH WARUNKACH

Uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne może mieć miejsce wyłącznie w sytuacji, kiedy okres wypowiedzenia jeszcze nie upłynął. Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia zapobiegnie dalszemu biegowi okresu wypowiedzenia, a tym samym zmianie warunków pracy lub płacy⁶³⁷. Zatem nawet jeśli wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy dotyczące wypowiedzania umów, jest skuteczne i może zostać wzruszone wyłącznie na podstawie orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia⁶³⁸.

Wyrok o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne jest wyrokiem konstytutywnym, z uwagi na fakt, że niweczy skutki wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Zgodnie z art. 477² § 2 k.p.c., sąd, uznając wypowiedzenie zmieniające za bezskuteczne, może na wniosek pracownika nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego rozpatrzenia sprawy. Termin rozprawy należy ponadto wyznaczyć tak, aby od zakończenia czynności wyjaśniających lub od daty wniesienia pozwu albo odwołania, do rozprawy nie pozostało więcej niż 2 tygodnie, chyba że zachodzą niedające się usunąć przeszkody. Ustawodawca w art. 471 k.p.c. zwraca zatem uwagę na konieczność szybkiego rozstrzygnięcia sporu⁶³⁹. W praktyce, roszczenie to będzie miało niewielkie zastosowanie, głównie ze względu na czas trwania okresu wypowiedzenia, który wynosi maksymalnie 3 miesiące, chyba że umowa o pracę zawiera rozwiązanie korzystniejsze. Biorąc więc pod uwagę czas rozpatrywania spraw przez sądy pracy, może dojść do sytuacji, kiedy to w trakcie sporu dojdzie do upływu okresu wypowiedzenia. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, z art. 316 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. wynika, że sądy mają obowiązek orzekania przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (co dotyczy sądu pierwszej oraz drugiej instancji). W sprawie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę oznacza to, że jeżeli w chwili wydania wyroku upłynął już okres wypowiedzenia umowy o pracę, sąd – uznając wypowiedzenie za sprzeczne z prawem – powinien orzec o przywróceniu

⁶³⁷ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 270.

⁶³⁸ A. Drozd, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Wrocław 2013, s. 171.

⁶³⁹ L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017, s. 244.

pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o zasądzeniu odszkodowania⁶⁴⁰.

Warto w tym miejscu odnieść się do wyroku Sądu Najwyższego⁶⁴¹, który uznał, że jest możliwe orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagrodzenia, chociaż przed wydaniem prawomocnego wyroku doszło do rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie nastąpiło jednak na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracownika w związku z jego przejściem na emeryturę. Sąd Najwyższy stwierdził, że nie podziela twierdzenia skarżącej o błędnym zastosowaniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., który to zarzut pozwana odnosi do orzeczenia przez Sąd (pierwszej instancji) o bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagrodzenia, w sytuacji rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron z inicjatywy powódki w związku z jej przejściem na emeryturę. Jak argumentował Sąd Najwyższy, powódka nie utraciła legitymacji czynnej (materialnej i procesowej) do popierania powództwa w chwili przejścia na emeryturę, w którym kwestionowała wypowiedzenie jej warunków pracy (w odniesieniu do szeroko pojętego wynagrodzenia za pracę) i domagała się uznania tego wypowiedzenia za bezskuteczne. Wyrok uznający wypowiedzenie warunków płacy za bezskuteczne nie oznacza ubezskutecznienia przejścia powódki na emeryturę. Ponadto, nie oznacza też, że powódka od chwili jego uprawomocnienia się miałaby „powrócić” z emerytury do pracy na warunkach obowiązujących do momentu złożenia wypowiedzenia zmieniającego. Wyrok ten oznacza natomiast, że do czasu ustania stosunku pracy – a nawet po jego ustaniu, jeśli chodzi o te świadczenia, które przysługiwały jej w związku z faktem zakończenia pracy – zachowała uprawnienia do tych elementów wynagrodzenia (takich jak nagroda jubileuszowa, premia regulaminowa, ponadkodeksowa odprawa emerytalna i inne wymienione w wypowiedzeniu zmieniającym), które wynikały z wypowiedzianego przez pracodawcę układu zbiorowego pracy. Sąd Najwyższy nie podzielił poglądu skarżącej, że orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia warunków płacy stało się niewykonalne, ponieważ powódka nie zgłosiła zamiaru ponownego nawiązania stosunku pracy. Powódka nie domagała się przywrócenia do pracy (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy i przejściu na emeryturę), a jedynie przywrócenia jej dotychczasowych warunków wynagrodzenia. Chodziło zatem w sensie dosłownym o ubezskutecznienie

⁶⁴⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, LEGALIS nr 31948.

⁶⁴¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05, LEGALIS nr 70496.

dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, co zapewniłoby powódce – za okres do chwili rozwiązania stosunku pracy – wynagrodzenie na warunkach, jakie obowiązywały przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającym. Chodziło więc o przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia do czasu ustania zatrudnienia. Przejście powódki na emeryturę w toku procesu nie uczyniło bezprzedmiotowym jej żądania. Oznacza to, że do czasu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę powinny obowiązywać w stosunku do niej dotychczasowe warunki wynagradzania⁶⁴².

Przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy stanowi podstawowe roszczenie pracowników, którzy kwestionują prawidłowość dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Z takim roszczeniem może wystąpić zarówno osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i w oparciu o umowę terminową (umowa na czas określony i okres próbny). Podstawą do takiego twierdzenia są art. 34 i 36 k.p., które określają długość okresu wypowiedzenia wskazanych umów, co oznacza tym samym, iż takie umowy mogą zostać wypowiedziane⁶⁴³. Jeżeli zaś chodzi o podstawy zastosowania tego roszczenia, przy umowach na czas nieokreślony pracownik będzie mógł się powołać na bezzasadność oraz bezprawność dokonanego wypowiedzenia, natomiast w przypadku umów terminowych – wyłącznie na bezprawność. Wynika to z faktu, iż wyłącznie w odniesieniu do umów o pracę na czas nieokreślony obowiązuje ochrona powszechna przed wypowiedzeniem, obejmująca konieczność uzasadnienia wypowiedzenia oraz konsultacji z organizacjami związkowymi.

W doktrynie uważa się, że orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy ma charakter deklaratoryjno – konstytutywny⁶⁴⁴. Sąd Najwyższy potwierdził, że orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach ma pod rządem przepisów Kodeksu pracy charakter mieszany, konstytutywno – deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono

⁶⁴² K. Gonera, *Wypowiedzenie zmieniające w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Służba Pracownicza” 2006, nr 8, s. 4.

⁶⁴³ Uprzednio, do 22.02.2016 r., umowy na czas określony podlegały wypowiedzeniu tylko jeżeli strony przewidziały w umowie taką możliwość, a umowa została zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy.

⁶⁴⁴ L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017, s. 244; Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 368; J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013, s. 542; M. Barzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Rozdział VI. *Odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę*, LEGALIS 2018.

do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratorywny zaś, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika. Za przyjęciem tezy, że stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy prawomocnego orzeczenia przywracającego pracownika do pracy przemawia art. 45 k.p., z którego wynika, iż przywrócenie do pracy jest równoznaczne z restytucją rozwiązanego stosunku pracy⁶⁴⁵.

W literaturze podkreśla się, że charakter deklaratoryjno – konstytutywny będzie miało również orzeczenie o przywróceniu poprzednich warunków pracy lub płacy⁶⁴⁶. Podstawową kwestią w przypadku zmiany treści stosunku pracy na mocy wypowiedzenia zmieniającego ma bez wątpienia rodzaj skutku. Możliwe są dwa rozwiązania – pracownik może odmówić przyjęcia nowo zaproponowanych warunków pracy lub płacy, czego wynikiem będzie rozwiązanie umowy o pracę wraz z upływem okresu wypowiedzenia, albo przyjąć nowe warunki, które otrzymują moc obowiązującą po upływie właściwego okresu wypowiedzenia. Oznacza to, że jedynie w pierwszym przypadku dojdzie do rozwiązania stosunku pracy, natomiast w sytuacji przyjęcia nowych warunków stosunek pracy trwa nadal. Biorąc zatem pod uwagę literalne brzmienie art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym „sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu” należałoby stwierdzić, że wyłącznie w sytuacji rozwiązania stosunku pracy pracownik mógłby się domagać przywrócenia poprzednich warunków pracy lub płacy. Uważam jednak, że w tej sytuacji należy wziąć pod uwagę odmienne cele poszczególnych instrumentów (wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego) i przepis ten stosować odpowiednio, czyli z właściwymi dla instytucji wypowiedzenia zmieniającego modyfikacjami.

Poparcie powyższej tezy stanowi ustalenie, że ani odmowa przyjęcia nowych warunków, ani też ich akceptacja, nie wpływają na możliwość dochodzenia poszczególnych roszczeń. Oznacza to więc, że po upływie właściwego okresu wypowiedzenia, pracownik będzie mógł się domagać przywrócenia

⁶⁴⁵ Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, LEGALIS nr 19459.

⁶⁴⁶ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 303.

poprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy, bez względu na to, czy umowa o pracę uległa rozwiązaniu, czy też nie. W sytuacji kiedy z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę w wyniku odrzucenia przez niego nowej propozycji warunków pracy lub płacy nastąpi jednocześnie przywrócenie pracownika do pracy oraz przywrócenie poprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy. Natomiast, jeśli pracownik przyjął nowe warunki to nadal pozostaje w stosunku pracy – nastąpi więc jedynie przywrócenie uprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy. Konstytutywny charakter orzeczenia będzie miał zatem inne znaczenie, w zależności od decyzji pracownika w sprawie przyjęcia lub nieprzyjęcia nowo zaproponowanych warunków. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, brak odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych warunków przez pracownika nie prowadzi do rozwiązania umowy o pracę, lecz do zmiany niektórych jej postanowień. Nie stoi to również na przeszkodzie dochodzeniu przez pracowników, którym wypowiedziano warunki pracy lub płacy, roszczenia o uznanie takiego wypowiedzenia za bezskuteczne bądź o przywrócenie do pracy, mimo że podjęli oni pracę na zaproponowanych warunkach, kwestionując jednak nadal prawo pracodawcy do wypowiedzenia im poprzednich warunków. Przyjmuje się więc, że pracownik ma roszczenie o przywrócenie do pracy, mimo że nie doszło do rozwiązania jego stosunku pracy, lecz jedynie do zmiany dotychczasowych warunków płacy lub pracy. Okoliczność, że w art. 45 k.p. mowa jest o „rozwiązaniu umowy o pracę”, nie stoi na przeszkodzie, by przepis ten stosować także do wypadków, w których dochodzi jedynie do „zmiany umowy o pracę”, i to zarówno wtedy, gdy pracownik występuje o przywrócenie go do pracy⁶⁴⁷.

Na podstawie art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli natomiast umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania

⁶⁴⁷ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90, LEGALIS nr 27117.

z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Należy się zatem zastanowić czy wyżej przywołany przepis będzie miał zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego. Wydaje się, że w sytuacji, kiedy pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków, co wiąże się z rozwiązaniem umowy po upływie okresu wypowiedzenia, nie ma wątpliwości. Stosunek pracy ulega rozwiązaniu, a więc pracodawca w razie wygrania sprawy przez pracownika będzie miał obowiązek zatrudnić go ponownie na poprzednio obowiązujących warunkach, oraz wypłacić wynagrodzenie, za okres pozostawania bez pracy⁶⁴⁸.

Problem może się pojawić natomiast w przypadku zmiany dotychczas obowiązujących warunków pracy lub płacy w związku z zastosowaniem wypowiedzenia zmieniającego. Taki pracownik nadal pozostaje w stosunku pracy, a zmianie ulegają wskazane warunki pracy lub płacy. Oznacza to, że pracownik nie został pozbawiony pracy, a więc zachowuje prawo do wynagrodzenia. Co do zasady, wypowiedzenie zmieniające stosowane jest w przypadku pogorszenia warunków zatrudnienia, a więc należy założyć, że wynagrodzenie ulegnie zmniejszeniu z chwilą upływu okresu wypowiedzenia. Sądzę, że również w tej sytuacji, zasadnym będzie przyznanie pracownikowi prawa do rekompensaty utraconych zarobków. Należy tu wziąć pod uwagę znaczenie przepisu, który wprowadza dodatkową sankcję za wadliwą lub nieuzasadnioną zmianę warunków pracy lub płacy⁶⁴⁹. W przypadku pracownika, który wystąpił z roszczeniem przywrócenia poprzednich warunków pracy lub płacy, jednocześnie wyrażając zgodę na przyjęcie nowych warunków, należy mówić o różnicy pomiędzy wynagrodzeniem, które otrzymywał przed zmianą warunków, a wynagrodzeniem, które otrzymuje obecnie. Nie ma bowiem żadnego uzasadnienia dla całościowej wypłaty wynagrodzenia poprzednio obowiązującego, skoro pracownik od chwili zmiany warunków otrzymuje wynagrodzenie w niższej wysokości. W tym przypadku wynagrodzeniem, o którym mowa w art. 47 k.p. będzie różnica pomiędzy wysokością tych wynagrodzeń. Również T. Bińczycka-Majewska twierdzi, że przywrócenie pracownika do pracy (kiedy stosunek pracy został rozwiązany oraz gdy przywrócono poprzednie warunki pracy lub płacy, w związku

⁶⁴⁸ R. Sadlik, *Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy*, MPP 2013, nr 1, s. 21.

⁶⁴⁹ Tamże, s. 25.

ze zmianą treści umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia) uzasadnia wypłatę wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy lub za czas wykonywania pracy na zmienionych warunkach. Świadczenie pieniężne będzie przysługiwało wyłącznie jeżeli pracownik podejmie pracę po przywróceniu, co oczywiście nie ma zastosowania do pracowników wykonujących pracę na zmienionych warunkach⁶⁵⁰. Powyższe potwierdza również Sąd Najwyższy, twierdząc że „pracownik, któremu wypowiedziano warunki pracy lub płacy, ma prawo do dochodzenia roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p. Przyjęcie przez pracownika nowych warunków zatrudnienia nie pozbawia go prawa do tych roszczeń dochodzonych w postępowaniu przed sądem pracy. Należy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu (a więc i o roszczeniach) umowy o pracę stosuje się do wypowiedzenia zmieniającego w sposób odpowiedni. Jak wiadomo odpowiednie stosowanie przepisów może polegać na ich zastosowaniu wprost, na ich niestosowaniu lub zastosowaniu z pewnymi modyfikacjami”⁶⁵¹.

Należy mieć również na uwadze, że orzeczenie przywracające poprzednie warunki pracy lub płacy zobowiązuje pracodawcę do ponownego zatrudnienia pracownika. Stosunek pracy zostaje reaktywowany na mocy samego wyroku, jednak obowiązek ten powstanie dopiero z chwilą zgłoszenia przez pracownika gotowości do podjęcia pracy⁶⁵². Potwierdził to także Sąd Najwyższy, twierdząc, że stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, ale jego materialna skuteczność w świetle art. 48 § 1 k.p. powstaje dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek siedmiodniowego terminu dla zgłoszenia gotowości do pracy liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy. Dlatego, gdy pracownik nie zgłosi pracodawcy w powyższym terminie gotowości do pracy (chyba, że przekroczenie tego terminu nastąpi z przyczyn niezależnych od pracownika), to orzeczenie o przywróceniu do pracy nie wywiera skutku w postaci reaktywowania stosunku pracy⁶⁵³.

⁶⁵⁰ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 178.

⁶⁵¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 152/14, LEGALIS nr 1200676.

⁶⁵² M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 303; R. Sadlik, *Zgłoszenie gotowości jako warunek powrotu do pracy po wyroku sądu*, MPP 2013, nr 7, s. 357.

⁶⁵³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEGALIS nr 447356.

Zgodnie z art. 48 § 1 k.p., pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Należy się zatem zastanowić, czy przepis ten będzie miał zastosowanie również do wypowiedzenia zmieniającego. Ponownie, konieczne jest wskazanie dwóch możliwych następstw zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, którymi są zmiana dotychczasowych warunków zatrudnienia lub rozwiązanie stosunku pracy. W odniesieniu do pracownika, który nadal świadczy pracę na zmienionych warunkach, obowiązek ten nie będzie miał zastosowania. Ponadto, w sytuacji przywrócenia poprzednich warunków pracy lub płacy, pracownik już w odwołaniu wyraża wolę kontynuacji wykonywania pracy na poprzednich warunkach. Jak podkreśla M. Wujczyk, oświadczenie woli pracownika odnośnie powrotu do pracy na poprzednich warunkach spełnia ten sam cel, który spełnia samo odwołanie, a więc wyraża wolę kontynuacji zatrudnienia na poprzednio obowiązujących warunkach⁶⁵⁴. Nie sposób nie zgodzić się z powyższą argumentacją. Celem roszczenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy jest chęć powrotu pracownika do poprzednio obowiązujących warunków. Zatem już z samego roszczenia można wywnioskować, że pracownik wyraża gotowość niezwłocznego podjęcia pracy na warunkach poprzednich, ponieważ tego domaga się przed sądem. Jeżeli natomiast doszło do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w wyniku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, wydaje się, że zgłoszenie przez niego gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy będzie konieczne. W sytuacji rozwiązania stosunku pracy, w wyniku nieprzyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy lub płacy, może dojść bowiem do sytuacji, kiedy pracownik podejmie zatrudnienie u innego pracodawcy. Ustawodawca przewiduje rozwiązanie w art. 48 § 2 k.p., wskazując, że pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za 3-dniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki,

⁶⁵⁴ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 303.

jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę, występując w roszczeniu o przywrócenie poprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy, ma na celu powrót do warunków pracy lub płacy, które obowiązywały go przed złożeniem przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Zatem również w tej sytuacji należy stwierdzić, że wybór dochodzonego roszczenia warunkuje zamiar pracownika, czyli chęć powrotu do pracy na niezmienionych warunkach. W mojej ocenie, należy wziąć pod uwagę sam cel roszczenia – jeżeli pracownik nie chciałby przywrócenia poprzednich warunków zatrudnienia wystąpiłby z roszczeniem o odszkodowanie. Z drugiej zaś strony konieczne wydaje się rozważenie znaczenia art. 48 § 1 k.p. Przywrócenie pracownika do pracy ma charakter warunkowy, co oznacza, że nastąpi dopiero z chwilą zgłoszenia przez pracownika gotowości podjęcia pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się wyroku. Zgłoszenie gotowości jest równoznaczne z brakiem możliwości odmowy ponownego zatrudnienia pracownika po dokonaniu zgłoszenia⁶⁵⁵. Jeżeli więc pracownik nie zgłosi gotowości do podjęcia pracy, pracodawca na mocy art. 48 § 1 k.p. może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika na poprzednio obowiązujących warunkach. Wydaje się zatem, że z powyższego przepisu wynika obowiązek zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, którego niedotrzymanie może być zagrożone sankcją odmowy ponownego zatrudnienia. Zatem, pomimo iż z dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy wynika chęć jej podjęcia w sytuacji pozytywnego rozpatrzenia sprawy przez sąd, pracownik powinien również zgłosić gotowość podjęcia pracy pracodawcy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy, zgłoszenie w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy gotowości niezwłocznego jej podjęcia może być wobec pracodawcy dokonane przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji reaktywowanego stosunku pracy. Artykuł 48 § 1 k.p. nie wymaga, aby pracownik „był gotów do wykonywania pracy”, a wyłącznie uzależnia dodatkowo materialnoprawną skuteczność prawomocnego orzeczenia o przywróceniu do pracy, czyli reaktywowanie rozwiązanego stosunku pracy, od zgłoszenia w siedmiodniowym

⁶⁵⁵ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 278.

terminie „gotowości niezwłocznego podjęcia pracy”, to znaczy wyrażenia zamiaru realizowania tego stosunku pracy. Zgłoszenie tak pojętej gotowości może nastąpić pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób⁶⁵⁶.

Przy ocenie znaczenia i możliwościach zastosowania roszczenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy, konieczne jest wyjaśnienie terminu „przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach”. W tej kwestii obszernie wypowiada się judykatura. W wyroku z 24 października 1997 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń⁶⁵⁷. Zdaniem Sądu Najwyższego, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach polega na dopuszczeniu pracownika do wykonywania czynności należących do jego obowiązków przed rozwiązaniem umowy o pracę⁶⁵⁸ oraz w szczególności na dopuszczeniu go do wykonywania pracy tego samego rodzaju, a więc do wykonywania czynności na stanowisku zajmowanym przed ustaniem stosunku pracy⁶⁵⁹. Pracownik przywrócony do pracy na poprzednich warunkach może ponadto domagać się zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy, jakie zajmował uprzednio, nie wystarcza zaś zapewnienie mu pracy na stanowisku równorzędnym⁶⁶⁰.

W przypadku przywrócenia poprzednich warunków pracy lub płacy w wyniku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego pojawia się dość znaczący problem, związany z ilością zmienionych warunków. Wypowiedzenie zmieniające może być podstawą zmiany wyłącznie jednego warunku, np. wynagrodzenia i w tej sytuacji nie ma niejasności. Problem pojawia się natomiast w sytuacji, kiedy pracownikowi zmieniono kilka warunków pracy i płacy. Nie jest wykluczone że pracownik będzie się domagał przywrócenia wszystkich uprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy, które uległy zmianie na mocy

⁶⁵⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 161/98, LEGALIS nr 43670.

⁶⁵⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, LEGALIS nr 31714.

⁶⁵⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 557/98, LEGALIS nr 44162.

⁶⁵⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 104/09, LEGALIS nr 287813.

⁶⁶⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1992 r., I PRN 55/92, LEGALIS nr 27901.

wypowiedzenia zmieniającego. Pojawia się natomiast wątpliwość, czy pracownik będzie mógł dochodzić przywrócenia kilku lub jednego wybranego warunku zatrudnienia spośród wielu zmienionych na podstawie wypowiedzenia zmieniającego. W tej kwestii do tej pory wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2015 r.⁶⁶¹, który orzekł, że możliwe jest skuteczne dochodzenie przywrócenia jedynie niektórych warunków pracy lub płacy, które zostały zmienione na niekorzyść pracownika, wykonującego pracę na nowych warunkach zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, o ile nie będzie to sprzeczne z art. 45 § 2 k.p. Sprawa dotyczyła starszej stewardessy zatrudnionej u jednego z przewoźników, której wypowiedziano warunki pracy i płacy w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, stanowiska pracy i wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z likwidacją bazy personelu pokładowego. W związku z likwidacją bazy w innej miejscowości, wypowiedzenia warunków pracy w zakresie miejsca świadczenia pracy otrzymali wszyscy zatrudnieni w tej bazie pracownicy z wyjątkiem jednej pracownicy, która przebywała na urlopie wychowawczym. Baza w innej miejscowości przestała istnieć. Żaden ze stewardów nie był już tam zatrudniony, nie było biura ani innej infrastruktury koniecznej do funkcjonowania bazy. Nie pracował tam również pracownik, który zajmował się obsługą administracyjną bazy. Wszystkie pracownice bazy personelu pokładowego w innej miejscowości, które przyjęły wypowiedzenia warunków pracy i płacy, rozpoczęły pracę w głównej miejscowości, nawet gdy lot odbywał się z innego miasta. W tym celu po rozpoczęciu pracy w miejscowości głównej przylatywały do innego miasta, z którego rozpoczynały lot. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądził odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Nie uwzględnił przy tym żądania ewentualnego powódki odnośnie przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w zakresie stanowiska pracy i wynagrodzenia, wyjaśniając, że art. 45 § 1 k.p. nie pozwala na przywrócenie do pracy jedynie niektórych warunków pracy i płacy oraz usankcjonowanie zmiany innych warunków. Podkreślił, że obowiązujące przepisy pozwalają Sądowi ingerować w zakończony już stosunek pracy jedynie poprzez jego restytucję

⁶⁶¹ Wyrok Sądu Najwyższego, I PK 152/14, LEGALIS nr 1200676.

w kształcie sprzed wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a nie pozwalają na ingerencję w ten stosunek prawny poprzez stworzenie w wyniku wydanego orzeczenia stosunku prawnego w innym kształcie niż ten, który miał miejsce przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Sąd jednocześnie stwierdził, że ze względu na faktyczne zlikwidowanie bazy personelu pokładowego w innej miejscowości nie jest możliwe przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki pracy, to jest na dotychczasowe miejsce pracy.

Sąd Okręgowy oddalił apelację, uznając za prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego i akceptując stanowisko Sądu I instancji w przedmiocie ograniczeń w stosowaniu art. 45 k.p. Wskazał, że uwzględnienie apelacji byłoby jednoznaczne z niedopuszczalnym przyznaniem sądom kompetencji nieograniczonego kształtowania obligacji pracowniczych. Ponadto stwierdził, że dopiero w apelacji pojawiło się zmodyfikowane żądanie pozwu w formie wniosku apelacji o przewrócenie powódki do pracy na stanowisko starszej stewardesy z dotychczasowym wynagrodzeniem w ramach trwającej umowy o pracę z miejscem jej wykonywania w miejscowości głównej, wskazując, że na etapie postępowania przed Sądem II instancji taka zmiana roszczenia nie jest dopuszczalna z przyczyn oczywistych.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na fakt, iż pracodawca zmieniając miejsce wykonywania pracy zmienił jednocześnie stanowisko oraz wynagrodzenie powódki. Sądy obu instancji wyraziły pogląd, iż nie jest możliwe przywrócenie powódce jedynie poprzedniego stanowiska i przysługującego wcześniej wynagrodzenia. Sąd Najwyższy zauważył, że sądy obu instancji zastosowały przepisy o roszczeniach kodeksowych z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę bez żadnych modyfikacji, natomiast przy rozstrzygnięciu o roszczeniach powódki nie jest uzasadnione oparcie się na orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącego roszczeń pracowniczych z tytułu bezprawnego wypowiedzenia definitywnego. Powódka świadczy bowiem nadal pracę u pozwanego pracodawcy tyle, że na niższym stanowisku oraz z prawie o połowę niższym wynagrodzeniem. Jeżeli więc pracodawca wypowiedział te warunki umowy w sposób nieuzasadniony, a więc naruszający przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, to możliwe jest przywrócenie poprzednich warunków umowy. Z okoliczności sprawy w żaden sposób nie wynika, że miejsce rozpoczynania pracy

stewardesy łączy się z jej stanowiskiem służbowym oraz wynagrodzeniem. Możliwe jest więc skuteczne dochodzenie przywrócenia jedynie niektórych warunków pracy lub płacy, które zostały zmienione na niekorzyść pracownika, wykonującego pracę na nowych warunkach zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, co umożliwia odpowiednie zastosowanie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. W tej sytuacji nie dochodzi bowiem do reaktywacji stosunku pracy, gdyż trwa on nieprzerwanie, tyle że na zmienionych warunkach. Z tego powodu nie zachodzi konieczność przywracania wszystkich zmienionych elementów jego treści.

W mojej ocenie trudno nie zgodzić się z argumentacją Sądu Najwyższego. Należy mieć na uwadze przede wszystkim fakt, że niektóre warunki pracy lub płacy mogą zostać zmienione bezzasadnie (w przypadku umowy na czas nieokreślony) lub niezgodnie z prawem. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego pojawia się dodatkowy element w postaci propozycji nowych warunków. Jak już wspomniano, ocena zasadności takiego wypowiedzenia może być dokonana wyłącznie w oparciu o całościową konstrukcję wypowiedzenia zmieniającego, czyli oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków oraz propozycję nowych warunków pracy lub płacy⁶⁶². W takim przypadku pracownikowi przysługują roszczenia wymienione w art. 45 k.p. Przyjęcie, że możliwe jest wyłącznie przywrócenie warunków zatrudnienia, o których przywrócenie wnioskuje pracownik, prowadziłoby do sytuacji, gdzie warunki zmienione z naruszeniem przepisów prawa nie mogłyby zostać przywrócone. Skutkiem takiego zapatrywania byłaby konieczność dokładnej analizy i interpretacji przepisów prawa jeszcze przed wniesieniem odwołania do sądu pracy, co zupełnie przeczy celowi roszczeń, o których mowa w art. 45 k.p. Z drugiej zaś strony, pracownik może uważać niektóre warunki za wypowiedziane zasadnie, inne zaś nie. Zatem założenie, że może domagać się przywrócenia wyłącznie wszystkich warunków pracy lub płacy zawartych w wypowiedzeniu zmieniającym, prowadziłoby niejako do zmuszenia pracownika do domagania się przywrócenia wszystkich warunków.

⁶⁶² Tak też M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 307.

Zgodnie z art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeknie o odszkodowaniu. Brak możliwości przywrócenia do pracy dotyczy okoliczności obiektywnych. Niecelowość przywrócenia będzie się natomiast opierać na elementach ocennych i będzie zachodzić kiedy przywrócenie jest obiektywnie możliwe, jednak z uwagi na osobę pracownika lub pracodawcy nie będzie miało uzasadnienia⁶⁶³. Konieczne jest zatem rozważenie, czy powyższa zasada będzie miała zastosowanie również w odniesieniu do przywrócenia poprzednich warunków pracy lub płacy. Dalsze zatrudnienie należy uznać za niemożliwe jeżeli wiąże się z tym trudności, których nie można obiektywnie przewyciężyć. O niecelowości natomiast można mówić jeżeli dalsze zatrudnienie danego pracownika nie zapewniałoby realizacji celów stosunku pracy, zakłócałoby proces pracy lub miało negatywny wpływ na załogę zakładu pracy⁶⁶⁴. Orzecznictwo dostarcza odpowiedzi na pytanie, kiedy przywrócenie do pracy lub uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne należałoby uznać za niecelowe lub niemożliwe.

W wyroku I PKN 275/97 Sąd Najwyższy uznał, że przy ocenie, czy uwzględnienie żądania pracownika uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne jest niemożliwe lub niecelowe, istotny jest stopień i charakter naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę⁶⁶⁵. Ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudniania nie może nie może nastąpić dowolnie. Powinna uwzględniać takie okoliczności, jak przyczyny rozwiązania stosunku pracy, podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla stron z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej

⁶⁶³ A. Dubowik, *Wybrane problemy ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, PiZS 1997, nr 2, s. 26.

⁶⁶⁴ Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS 2002, nr 8, s. 19.

⁶⁶⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r., LEGALIS nr 31678.

w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Co ważne, z art. 45 § 2 k.p. nie wynika dla sądu pracy swoboda przyznania pracownikowi jednego z dwóch świadczeń (przywrócenia do pracy albo odszkodowania). Sąd pracy jest związany wyborem roszczenia przez pracownika i tylko wtedy, gdy ustali, że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe – orzeka o odszkodowaniu⁶⁶⁶.

Sąd Najwyższy wyjaśnił również, że dokonanie oceny możliwości i celowości uwzględnienia żądania pozwu w zakresie restytucji stosunku pracy nie może odbywać się bez zgłoszenia przez pracodawcę stosownego zarzutu. W świetle art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 232 k.p.c. ustalenie takie następuje zgodnie z zasadą kontradyktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Przy ustaleniu zasadności samego wypowiedzenia umowy o pracę istotne znaczenie mają okoliczności zaistniałe przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie i wskazane w adresowanym do pracownika piśmie. Natomiast, analiza roszczeń powoda w kontekście art. 45 § 2 k.p. powinna być dokonywana w świetle zdarzeń mających miejsce również po ustaniu stosunku pracy. Celem nie jest stwierdzenie prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę, lecz ocena wyboru przez pracownika roszczenia przysługującego mu z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którego sprzeczność z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę lub bezzasadność została wcześniej ustalona w toku procesu sądowego. Analiza ta powinna zaś zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest w ogóle realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie⁶⁶⁷. Ponadto, art. 45 § 2 k.p. nie formułuje żadnych wytycznych, według których należałoby oceniać „niecelowość” lub „niemożliwość” przywrócenia pracownika do pracy⁶⁶⁸. Należy zatem przyjąć, że ocena dokonywana w ramach art. 45 § 2 k.p. powinna odbywać się z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, które mogłyby mieć wpływ na przyznanie pracownikowi

⁶⁶⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, LEGALIS nr 50412.

⁶⁶⁷ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2013 r., III PK 69/13, LEGALIS nr 1121122.

⁶⁶⁸ R. Sadlik, *Kiedy przywrócenie do pracy jest niecelowe mimo wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę*, MPP 2008, Nr 11, s. 581.

innego (alternatywnego) roszczenia przez sąd pracy niż roszczenie przez niego wybrane. Nie utworzono również żadnego katalogu okoliczności, które wskazywałyby na niemożliwość lub niecelowość uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy⁶⁶⁹. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się w tej kwestii, zaliczając do okoliczności przemawiających za niemożnością lub niecelowością przywrócenia pracownika do pracy likwidację stanowiska pracy pracownika i brak środków na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia⁶⁷⁰, poważny konflikt z przełożonym, zwłaszcza zawiniony przez pracownika⁶⁷¹, wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności pracownika i używanie alkoholu w pracy, stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych⁶⁷², szczególnie naganne postępowanie pracownika, nawet podlegającego ochronie z tytułu pełnionej funkcji związkowej⁶⁷³.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę także na Uchwałę Sądu Najwyższego I PZP 40/93. W przedmiotowej sprawie SN stwierdził, że „na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.) zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.)”. Sąd Najwyższy zajął stanowisko, iż ocena, kiedy roszczenie wybrane przez pracownika okaże się nieuzasadnione, powinna być dokonana przy zastosowaniu klauzul generalnych, którą jest sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, o której mowa w art. 8 k.p., a o której nie ma mowy w art. 62 k.p. odwołującym się tylko do zasad współżycia społecznego. Stosunek pracy nie jest wyłącznie dwustronnym węzłem obligacyjnym łączącym pracownika z zakładem pracy, ale ma również wymiar gospodarczy i społeczny.

Rozpatrywane zagadnienie wymagało oceny dokonanego przez pracownika wyboru roszczenia pod kątem jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do powrotu do pracy. Skoro ustawodawca przewidział dwa

⁶⁶⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, LEGALIS nr 63768.

⁶⁷⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, LEGALIS nr 47307.

⁶⁷¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, LEGALIS nr 46894.

⁶⁷² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, LEGALIS nr 31794.

⁶⁷³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, LEGALIS nr 30739.

rodzaje rekompensaty za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, trzeba rozważyć, czym różni się prawo do odszkodowania od prawa do przywrócenia do pracy z punktu widzenia ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Pierwsze z nich zakłada, że rekompensata materialna będzie odpowiednia i wystarczająca dla naprawienia nieprawidłowości. Drugie upatruje owej rekompensaty nie tylko w zapewnieniu pracownikowi środków materialnych, ale również w konieczności jego powrotu do zespołu pracowników. Praca w większości przypadków wykonywana jest w zespole ludzi i świadczenie jej przez jednego pracownika oddziałuje na sytuację innych osób zatrudnionych w tym zakładzie pracy. Wpływ ten ma niejednokrotnie wyraźny charakter gospodarczy, ale przede wszystkim chodzi o wzajemne oddziaływanie społeczne pracowników tego samego pracodawcy. Przywrócenie pracownika do pracy wywiera wpływ na sytuację całej społeczności pracowników, jest przez nich oceniane i z faktu tego wyprowadzają oni wnioski co do postępowania w przyszłości swego i pracodawcy. Nie można zatem dopuścić, aby przywrócenie pracownika do pracy powodowało obniżenie morale pracowników lub budziło zgorszenie. Nie takie bowiem jest społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa powrotu do pracy⁶⁷⁴. Z drugiej zaś strony, nie można też upatrywać niecelowości restytucji rozwiązanego stosunku pracy w podjęciu przez zwolnionego pracownika innego zatrudnienia. Wobec utraty dotychczasowej pracy zarobkowej zrozumiąle jest poszukiwanie przez pracownika nowego źródła utrzymania na czas trwania sporu sądowego. Do pracownika należy również ocena, które zatrudnienie (u byłego czy nowego pracodawcy) chciałby kontynuować i w zależności od wyniku tej analizy, dokonuje on wyboru roszczenia. Podtrzymywanie żądania przywrócenia do pracy dowodzi tego, że w odczuciu pracownika celowe jest powrót do dawnego stosunku pracy. Nie stoi temu na przeszkodzie czasowe pozostawanie w innym zatrudnieniu, skoro ustawodawca przewidział w art. 48 § 2 k.p. możliwość wcześniejszego rozwiązania nowej umowy o pracę za trzydniowym uprzedzeniem. Ta właśnie regulacja ustawowa jest dodatkowym argumentem przeciwko tezie o niecelowości orzekania o przywróceniu do pracy z uwagi na podjęcie przez zwolnionego pracownika innego zatrudnienia⁶⁷⁵.

⁶⁷⁴ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, LEGALIS nr 28533.

⁶⁷⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., II PK 111/16, LEGALIS nr 1625046.

Przytoczone przykłady pokazują, że za niecelowością przywrócenia pracownika do pracy przemawiają zarówno przyczyny dotyczące zarówno pracownika jak i pracodawcy. Nie można jednak wykluczyć, że również po stronie pracownika będą istniały okoliczności, świadczące właśnie o celowości przywrócenia go do pracy, a w każdym razie niepozwalające ocenić przywrócenia go do pracy za niecelowe⁶⁷⁶.

Należy mieć jednak na uwadze fakt, iż odmienne są cele wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego. Głównym celem wypowiedzenia warunków pracy lub płacy jest zmiana tych warunków, natomiast do rozwiązania stosunku pracy dochodzi dopiero w sytuacji, kiedy pracownik odmawia przyjęcia nowo zaproponowanych warunków. Odmienne będą więc także przyczyny stanowiące podstawę wypowiedzenia, o czym szerzej mowa w rozdziale II niniejszej rozprawy. Przy ustaleniu możliwości i celowości uznania pozwu przez sąd konieczne jest zatem wzięcie pod uwagę specyfiki konstrukcji wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, gdzie mowa o przywróceniu uprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy. Nie można zatem założyć, że przy ocenie, czy uwzględnienie żądania pracownika o przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy jest niemożliwe lub niecelowe, sąd będzie się kierował tymi samymi pobudkami, co przy wypowiedzeniu definitywnym. W wyniku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego pracownik może bowiem pozostawać nadal w stosunku pracy, jednak w związku z nieprzyjęciem nowo zaproponowanych warunków stosunek pracy może zostać rozwiązany. Jeżeli więc pracownik nadal pozostaje w stosunku pracy, ale świadczy pracę na zmienionych warunkach, trudno byłoby przyjąć za możliwe np. powrót na poprzednio zajmowane stanowisko, w związku z jego likwidacją. W tej drugiej sytuacji, roszczenie o przywrócenie poprzednio obowiązujących warunków zatrudnienia będzie natomiast jednoznaczne z przywróceniem pracownika do pracy.

Zgodnie z art. 45 § 3 k.p., sąd musi uwzględnić żądanie pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, nawet jeśli uzna to żądanie za niecelowe lub niemożliwe. Wyjątek ten dotyczy pracowników objętych ochroną przedemerytalną oraz kobiet w ciąży oraz pracowników, o których mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed

⁶⁷⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, LEGALIS nr 63768.

wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p. Wyłącznie w tym przypadku sąd orzeknie o odszkodowaniu. Jak ustalił Sąd Najwyższy, szczególna ochrona prawna pracownika pełniącego funkcję związkową nie wyłącza przysługującego sądowi pracy z mocy art. 477 § 2 k.p.c. uprawnienia do uwzględnienia z urzędu innego, niż wybranego przez pracownika jednego z przysługujących mu według art. 56 k.p. alternatywnych roszczeń, jeżeli w szczególnych okolicznościach sprawy zgłoszone roszczenie jest nieuzasadnione i nie może być uwzględnione z uwagi na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego⁶⁷⁷. W przypadku pracownika szczególnie chronionego przed rozwiązaniem stosunku pracy jedynie na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu roszczeń, a zgłaszane roszczenie okaże się nieuzasadnione. „Nieuzasadnione” w rozumieniu tego przepisu oznacza sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Ocena roszczenia na tej płaszczyźnie wymaga rozważenia zarówno zachowania pracownika (popełnionego przez niego czynu, stopnia zawinienia itp.), jak i zachowania pracodawcy, tj. naruszenia przez niego przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Roszczenie o przywrócenie do pracy można ocenić jako nieuzasadnione, jeżeli pracownik zachował się w ten sposób, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych pracowników, natomiast naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (bez wypowiedzenia) nie jest poważne⁶⁷⁸. Niecelowe ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego byłoby również m.in. przywrócenie działacza związkowego spożywającego alkohol w pracy i wygłaszającego pod jego wpływem obraźliwe uwagi w stosunku do przełożonych i współpracowników. Za nadużycie prawa może być również uznane żądanie przywrócenia do pracy członka komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, którego wypowiedzenie, dokonane bez zgody zarządu tej organizacji, jest następstwem dwukrotnej negatywnej oceny kwalifikacyjnej na stanowisku mianowanego pracownika samorządowego,

⁶⁷⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, LEGALIS nr 29703.

⁶⁷⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, LEGALIS nr 44025.

motywowanej niewłaściwym stosunkiem do interesantów, postawą nieobowiązkowości i niezdiscyplinowania, brakiem dbałości o doskonalenie własnych kwalifikacji zawodowych i złym kierowaniem podwładnymi w ramach powierzonej mu funkcji, a który jako funkcyjny działacz związkowy odmawia ponadto jakiegokolwiek konstruktywnej współpracy z pracodawcą i uczestniczy w stałej konfrontacji z zarządem gminy w sprawach nie mających związku z realizacją statutowych kompetencji związkowych⁶⁷⁹.

Z powyższego wynika więc, że sąd pracy ma możliwość zmiany dochodzonego przez pracownika roszczenia, jeżeli uzna żądanie za niemożliwe lub niecelowe. W tej sytuacji pojawia się kolejny problem dotyczący związania sądu żądaniem powoda. Prawo to jest zagwarantowane w Konstytucji RP i wywodzi się z podstawowej zasady prawa do sądu. Jak zauważa S. Koczur, doprowadzenie do sytuacji, w której sąd mógłby orzekać o roszczeniach innych niż wskazane przez powoda, mogłoby potęgować wrażenie wyposażenia sądów w nadmierną władzę wobec obywatela. Podważałoby to zaufanie obywatela do państwa prawa, a także uniemożliwiłoby rzetelny proces oraz należyłą obronę interesów w toku postępowania⁶⁸⁰. Ponadto, w orzecznictwie podkreśla się, że wybierając podstawę prawną, powód określa nie tylko granice okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, ale ponadto określa granice obrony pozwanego. Pozwany podejmuje bowiem tę obronę w takim zakresie jaki wynika nie tylko z faktów, ale i ze wskazanego przepisu. Pozwany nie ma obowiązku obrony w taki sposób, aby odeprzeć możliwe zarzuty mogące wynikać z wszystkich możliwych podstaw rozstrzygnięcia⁶⁸¹.

Nie należy jednak zapominać, że prawo pracy pełni funkcję ochronną wobec pracowników, jako słabszej strony stosunku pracy. W wyroku II PK 225/10 Sąd Najwyższy uznał, że sąd pracy może – a nawet powinien – przyznać pracownikowi należne mu od pracodawcy świadczenia wynikające ze wskazanej przez pracownika (choćby nieudolnie) podstawy faktycznej i prawnej, jeżeli odpowiada to ujawnionej wyraźnie lub w sposób dorozumiany woli pracownika⁶⁸². Nie mogą natomiast woli tej przeciwstawiać się i dokonać zmiany świadczenia, wybranego

⁶⁷⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 967/00, LEGALIS nr 55845.

⁶⁸⁰ S. Koczur, *Granice dopuszczalności modyfikacji roszczenia pracownika przez sąd pracy*, „Monitor Prawniczy” 2013, nr 8, s. 400.

⁶⁸¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 136/11, LEGALIS nr 473641.

⁶⁸² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10, LEGALIS nr 381652.

przez pracownika, na inne świadczenie, choćby było to dla pracownika korzystniejsze. Jeżeli pracownik świadomie poszukuje, w oparciu o przepis art. 56 k.p., tylko odszkodowania w związku z wadliwym rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, organy kontroli nie są władne orzec, zamiast odszkodowania, przywrócenia pracownika do pracy i odwrotnie – przyznać pracownikowi odszkodowania o jakim mowa w art. 56 k.p., gdy pracownik domaga się przywrócenia go do pracy, a zachodzą warunki do uwzględnienia tego żądania. Żądanie przywrócenia do pracy zawiera w sobie także żądanie przyznania wynagrodzenia z art. 57 k.p.. Ewentualne zasądzenie takiego tylko wynagrodzenia w sytuacji, gdy usprawiedliwione żądanie przywrócenia pracownika do pracy nie może być mimo to uwzględnione np. z uwagi na przepis art. 8 k.p., nie stanowi „zamiany” roszczeń pracownika, lecz tylko częściowe uwzględnienie wybranych i dochodzonych przez samego pracownika roszczeń⁶⁸³. Związanie granicami żądania nie oznacza więc, że sąd związany jest w sposób bezwzględny samym sformułowaniem zgłoszonego żądania. Zwłaszcza w świetle zasady wzmożonej procesowej ochrony interesów pracownika, sąd ma obowiązek tłumaczyć sformułowane przez pracownika żądanie według jego rzeczywistego zamiaru i rzeczywistego pojmowania tego żądania przez pracownika, jeżeli żądanie swoje sformułował on niepoprawnie albo jeżeli wiadomo, czego właściwie żąda, chociażby literalne brzmienie żądania można tłumaczyć inaczej⁶⁸⁴.

Kodeks pracy wprowadza jednakże możliwość przyznania pracownikowi odszkodowania zamiast przywrócenia go do pracy, na podstawie art. 45 § 2 k.p. Orzeczenie o innym roszczeniu należy uznać za wyjątek od zasady związania sądu żądaniem pozwu⁶⁸⁵. Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie. Przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może

⁶⁸³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1978 r., I PRN 102/78, LEGALIS nr 21137.

⁶⁸⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, LEGALIS nr 274055.

⁶⁸⁵ Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 370.

być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy jak i pracownika⁶⁸⁶.

4.4. ROSZCZENIE O ODSZKODOWANIE

Odszkodowanie stanowi trzeci rodzaj roszczenia, z którym pracownik może się zwrócić do sądu pracy. Pracownik ma prawo wyboru roszczenia, co potwierdził również Sąd Najwyższy, twierdząc, że organy orzekające nie mogą dokonać zmiany świadczenia, wybranego przez pracownika, na inne świadczenie, choćby było to dla pracownika korzystniejsze. Jeżeli pracownik świadomie poszukuje odszkodowania ani komisja odwoławcza do spraw pracy, ani okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych nie są władne orzec, zamiast odszkodowania, przywrócenia pracownika do pracy i odwrotnie⁶⁸⁷. Takie zapatrywanie należy uznać za słuszne, zwłaszcza, że może się zdarzyć sytuacja, gdzie pracownik nie będzie zainteresowany dalszym kontynuowaniem stosunku pracy u danego pracodawcy np. ze względu na konflikty⁶⁸⁸. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają regulacji, które ograniczałyby możliwość dochodzenia odszkodowania w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, zwłaszcza że art. 42 § 1 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie ma zatem podstaw do twierdzenia, że pracownik, któremu wypowiedziano warunki pracy lub płacy, może domagać się wyłącznie ich przywrócenia lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne⁶⁸⁹. Odszkodowanie może zostać przyznane w związku z bezpośrednim zwróceniem się pracownika do sądu z takim wnioskiem jak i w wyniku zastosowania roszczenia alternatywnego przez sąd pracy, na podstawie art. 45 § 2 k.p.

Charakter prawny odszkodowania jest dość szeroko komentowany w doktrynie⁶⁹⁰ i orzecznictwie. Przed wejściem w życie Kodeksu pracy i w pierwszych latach jego obowiązywania dominujące było stanowisko

⁶⁸⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEGALIS nr 442083.

⁶⁸⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1978 r., I PRN 102/78, LEGALIS nr 21137.

⁶⁸⁸ W. Piotrowski, *Roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w kodeksie pracy*, PiP 1974, nr 10, s. 40.

⁶⁸⁹ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 311.

⁶⁹⁰ P. Wąż, *Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MPP 2007, nr 11, s. 569; Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018, s. 288-289.

o ustawowym charakterze odszkodowania, które przysługiwało bez względu na poniesioną przez pracownika szkodę oraz jej wysokość⁶⁹¹. Później wykazano, że świadczenia tego nie można traktować wyłącznie jako odszkodowania *sensu stricto*, nie wyłączając jednak jego kompensacyjnego charakteru, odnoszącego się zarówno do szkody majątkowej jak i krzywdy moralnej⁶⁹². Zdaniem Ł. Pisarczyka, odszkodowania nie należy traktować jako typowego świadczenia odszkodowawczego. Po pierwsze, nie jest konieczne w tym przypadku wykazanie szkody, po drugie zaś, wysokość odszkodowania nie będzie z reguły odpowiadała rozmiarowi poniesionej przez pracownika szkody. Odszkodowanie należy uznać za rodzaj odszkodowania ustawowego, przysługującego pracownikowi bez względu na rozmiar poniesionej przez pracownika szkody w związku z wadliwymi czynnościami pracodawcy⁶⁹³. L. Florek twierdzi, że w zależności od okoliczności, odszkodowanie należy uznać za kompensację uszczerbku w majątku pracownika w związku z nieuzyskaniem oczekiwanego wynagrodzenia lub za pieniężne zadośćuczynienie za „naruszenie prawa do pozostawania w stosunku pracy”. Druga funkcja zostaje spełniona w sytuacji, gdy pracownik podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, a więc nie poniósł uszczerbku finansowego pomimo rozwiązania stosunku pracy⁶⁹⁴. Warto również przypomnieć przełomowe orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego (zbieżne z poglądami Ł. Pisarczyka), uznające odszkodowanie za ustawowe świadczenie majątkowe, realizujące cel kompensacyjny, ale także represyjny i socjalny⁶⁹⁵. W orzecznictwie odrzucono również stanowisko uznające odszkodowanie za rodzaj ustawowej kary pieniężnej. Sąd Najwyższy przyjął, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz odszkodowanie przysługują w tej samej wysokości bez względu na to, czy pracownik poniósł szkody inne lub wyższe niż rekompensowane ograniczonymi lub limitowanymi sankcjami prawa pracy. Roszczenia pieniężne przewidziane przepisami prawa pracy na wypadek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę

⁶⁹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, LEGALIS nr 22848.

⁶⁹² A. Tomanek, *Charakter prawny odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę*, PiZS 2017, nr 7, s. 33.

⁶⁹³ Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS 2002, nr 8, s. 18, 23. Takiego zdania jest również L. Mitrus (L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017, s. 246) oraz M. Latos-Miłkowska (M. Latos-Miłkowska, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę – o potrzebie zmiany regulacji*, MPP 2016, nr 5, s. 238).

⁶⁹⁴ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 277.

⁶⁹⁵ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, LEGALIS nr 88881.

przez pracodawcę są majątkowymi świadczeniami odszkodowawczymi pełniącymi funkcję uproszczonej, ale pewnej i szybkiej sankcji prawa pracy stosowanej wobec pracodawcy za samo wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Nie ma więc podstaw do twierdzenia, że są one „ustawową karą pieniężną”⁶⁹⁶. Odszkodowanie spełnia dwie funkcje –kompensacyjną, ponieważ wyrównuje szkodę polegającą na utracie przez pracownika wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia oraz represyjną wobec pracodawcy, gdyż przysługuje niezależnie od tego, czy szkoda ta w rzeczywistości powstała⁶⁹⁷. W podobnym tonie wypowiedział się P. Machnikowski, który podkreślił fakt, że w prawie prywatnym znane są konstrukcje odpowiedzialności za szkodę, gdzie uprawniony nie musi udowadniać, że poniósł szkodę, natomiast należne odszkodowanie występuje w postaci ryczału odszkodowawczego, o stałym i z góry określonym wymiarze⁶⁹⁸. W doktrynie prezentowany jest również pogląd, iż odszkodowanie stanowi wyłącznie sankcję za niewykonanie przez pracodawcę ciężącego na nim obowiązku publicznoprawnego. Nie jest zatem świadczeniem kompensacyjnym, jak sugerowałaby nazwa. Również fakt, że sankcja jest wypłacana pracownikowi, a nie władzom publicznym nie ma tu znaczenia, zwłaszcza że w prawie cywilnym możliwa jest zapłata wskazanej kwoty na dany cel społeczny, zaś w prawie karnym – obowiązek zapłaty nawiązki⁶⁹⁹. Sądzę jednak, że należy przychylić się do stanowiska, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., ma prywatnoprawną naturę i odrzucić koncepcję odnośnie publicznoprawnego charakteru odszkodowania. Należy przy tym pamiętać, że czynność pracodawcy podlega zaskarżeniu do sądu pracy, który to wnikliwie bada elementy stanu faktycznego jak i zgodność podjętych przez pracodawcę działań z prawem⁷⁰⁰.

W przypadku roszczenia o odszkodowanie ustawodawca rozgraniczył sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony i umów terminowych. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas

⁶⁹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, LEGALIS nr 479043.

⁶⁹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, LEGALIS nr 99233.

⁶⁹⁸ P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 139-149.

⁶⁹⁹ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 2: Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 76.

⁷⁰⁰ A. Tomanek, *Charakter prawny odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę*, PiZS 2017, nr 7, s. 34.

nieokreślony ma prawo wyboru pomiędzy trzema omawianymi roszczeniami. Biorąc pod uwagę cel umów terminowych, przy umowie na okres próbny i czas określony, pracownik może domagać się wyłącznie odszkodowania, w przypadku rozwiązania tych umów przez pracodawcę z naruszeniem przepisów dotyczących ich wypowiedzenia⁷⁰¹. Zasady te wprowadził Kodeks pracy w odniesieniu do roszczeń pracownika, odwołującego się od wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy. Nie istnieje również przepis, który pozwalałby na przyznanie pracownikowi roszczenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy w tej sytuacji. Pomimo tego, iż przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę należy stosować w stosunku do wypowiedzenia zmieniającego odpowiednio, nie ma podstaw do modyfikacji przepisu w tym zakresie⁷⁰².

Pracownik zatrudniony w oparciu o umowę na czas nieokreślony może zwrócić się z roszczeniem o odszkodowanie, w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z przepisami prawa wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy. W odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego będzie to oznaczało, że pracownik odmówił przyjęcia nowo zaproponowanych warunków, czego efektem było rozwiązanie stosunku pracy po upływie właściwego okresu wypowiedzenia, lub też nowe warunki przyjął i stosunek pracy jest nadal kontynuowany na nowych zasadach. Oznacza to więc, że pracownik może domagać się odszkodowania zarówno w sytuacji, gdy odmówił przyjęcia nowych warunków, jak i kiedy je przyjął. W drugiej sytuacji stosunek pracy nie ulegnie rozwiązaniu i będzie kontynuowany na nowych zasadach, natomiast pracownikowi będzie przysługiwało odszkodowanie na zasadach określonych w art. 45 i 47¹ k.p. w związku z art. 42 k.p.⁷⁰³. Ponadto, zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy (zajmowane przed) nie powoduje rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia, lecz kontynuowanie zatrudnienia na zmienionych warunkach, chyba że pracownik w terminie wskazanym w art. 42 § 3 k.p. odmówił przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy⁷⁰⁴. Jeżeli natomiast pracownik nie wniósł powództwa o uznanie wypowiedzenia warunków

⁷⁰¹ W. Muszalski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2015, s. 126.

⁷⁰² M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 311-312.

⁷⁰³ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90, LEGALIS nr 27117.

⁷⁰⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 389/99, LEGALIS nr 49146.

pracy i płacy za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach), nie może powoływać się na niezgodność wypowiedzenia z prawem lub jego niezasadność i na tej podstawie żądać wynagrodzenia wynikającego z warunków umowy o pracę sprzed ich zmiany⁷⁰⁵.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). Powyższe oznacza, że maksymalna wysokość odszkodowania nie może być wyższa niż 3 – miesięczne wynagrodzenie. Ta zasada obowiązuje również pracowników podlegających ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy strony obowiązują dłuższy, niż przewidują to przepisy Kodeksy pracy, okres wypowiedzenia⁷⁰⁶. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, z literalnego brzmienia art. 47¹ k.p. wynika, że sąd pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia, jednak nie może ono przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesięcy⁷⁰⁷. Wysokość odszkodowania jest więc uzależniona od wysokości wynagrodzenia pracownika. O ile takie rozwiązanie nie budzi wątpliwości, o tyle wysokość odszkodowania, a szczególnie jego maksymalny wymiar, już tak. Wydaje się, że maksymalny limit odszkodowania został ukształtowany na rażąco niskim poziomie⁷⁰⁸, chroniąc raczej interesy pracodawcy niż pracownika⁷⁰⁹. Taki wniosek nasuwa się zwłaszcza biorąc pod uwagę roszczenie o przywrócenie poprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy, gdzie w sytuacji rozwiązania stosunku pracy pracownik odzyskuje zatrudnienie, a ponadto otrzymuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Niewątpliwie więc, roszczenie przywracające będzie dla pracownika bardziej korzystnym rozwiązaniem. Skoro jednak oba roszczenia uznawane są za równorzędne to nie powinny się za bardzo różnić także w sferze korzystności.

⁷⁰⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2004 r., I PK 17/04, LEGALIS nr 70597.

⁷⁰⁶ M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2012, s. 365.

⁷⁰⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2009 r., I BP 17/08, LEGALIS nr 258409.

⁷⁰⁸ A. Rycak, *Roszczenia restytucyjne czy odszkodowawcze przysługujące w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 290 i nast.

⁷⁰⁹ Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003, s. 201.

Dysproporcja jest najbardziej widoczna w odniesieniu do pracowników szczególnie chronionych. Roszczenie o przywrócenie poprzednio obowiązujących warunków pracy jest w stosunku do nich ukształtowane bardziej korzystnie – pracownik otrzymuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, natomiast w przypadku odszkodowania nie ma w tej kwestii odstępstw⁷¹⁰.

W przypadku umów terminowych, swoboda wyboru roszczenia przez pracownika ulega ograniczeniu. Zgodnie bowiem z art. 50 § 1 i § 3 k.p., w przypadku umów zawartych na okres próbny oraz umów na czas określony, pracownikowi będzie przysługiwało wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, a w przypadku umowy na czas określony w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Wysokość odszkodowania jest zatem bezpośrednio związana z okresem obowiązywania danej umowy, co oznacza, że jeśli umowa miałaby trwać dłużej niż 3 miesiące to pracownik otrzyma odszkodowanie w wysokości maksymalnie 3-miesięcznego wynagrodzenia. Jak podkreśliła M. Latos-Miłkowska, zróżnicowanie wysokości oraz sposobu ustalenia odszkodowania w przypadku umów terminowych i bezterminowych po nowelizacji Kodeksu pracy z 22.02.2016 r., budzi pewne wątpliwości. Każdą umowę o pracę zawartą na czas określony można wypowiedzieć, co oznacza, że pracownik nie ma już pewności, że umowa o pracę na czas określony będzie trwała do dnia określonego w umowie jako koniec jej obowiązywania. Nasuwa się również pytanie, czy uzależnienie wysokości odszkodowania od czasu trwania umowy ma w tym stanie prawnym uzasadnienie. Trzeba również pamiętać, że zrównano okresy wypowiedzenia w obu rodzajach umów o pracę, a więc tym bardziej nie ma podstaw dla odmiennego sposobu obliczania wysokości odszkodowania⁷¹¹. Z drugiej jednak strony, można tu przywołać wyrok Trybunału Konstytucyjnego⁷¹², z którego wynika, że odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony i nieokreślony nie narusza konstytucyjnych zasad równości i sprawiedliwości społecznej. Trybunał podkreślił również, że

⁷¹⁰ M. Latos-Miłkowska, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę – o potrzebie zmiany regulacji*, MPP 2016, nr 5, s. 240.

⁷¹¹ M. Latos-Miłkowska, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę – o potrzebie zmiany regulacji*, MPP 2016, nr 5, s. 241.

⁷¹² Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, LEGALIS nr 112182.

uzasadniony jest inny tryb wypowiedzania tych umów oraz uzasadniania wypowiedzeń, co jest konstytucyjnie dopuszczalne. Ustawodawca ma prawo różnicować umowy o pracę celem uelastycznienia rynku pracy, a więc zapewnienia możliwie najwyższego zatrudnienia⁷¹³. Obecnie jednak obie umowy są wypowiedzalne i zostały zrównane okresy wypowiedzenia przy obu rodzajach umów, natomiast z tą różnicą, że umowy na czas określony nie są objęte powszechną ochroną przed wypowiedzeniem, a więc koniecznością uzasadnienia wypowiedzenia oraz przeprowadzenia konsultacji z organizacjami związkowymi.

Wyjątek od zasady, że pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowę terminową przysługuje wyłącznie odszkodowanie, wprowadza art. 50 § 5 k.p., zgodnie z którym pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych przysługują również pozostałe roszczenia⁷¹⁴. Wymienione wyżej osoby mogą się zatem domagać przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, obejmujący okres do końca trwania umowy terminowej⁷¹⁵. W wyroku z dnia 22 maja 2012 r., Sąd Najwyższy stwierdził, że również pracownicy, której wypowiedziano umowę o pracę, zawartą na czas określony, po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ale na skutek decyzji podjętej w okresie ochronnym i mającej za przyczynę macierzyństwo tej pracownicy, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 50 § 5 k.p.). Biorąc pod uwagę funkcję przepisu, należy stwierdzić, że przewidziana nim możliwość żądania przywrócenia do pracy dotyczy również pracownicy, której wypowiedziano umowę o pracę zawartą na czas określony po zakończeniu okresu ochronnego, ale na skutek decyzji podjętej już w tym okresie i mającej za przyczynę macierzyństwo pracownicy. Przepis ten ma chronić pracownicę przed utratą pracy w związku z macierzyństwem, co nie byłoby możliwe, gdyby nie mogła domagać się przywrócenia do pracy w sytuacji

⁷¹³ M. Łyszkowski, *Odmienne traktowanie terminowych umów o pracę jest uprawnione*, PiZS 2009, nr 5, s. 23.

⁷¹⁴ A. Marek, *Specyfika kodeksowych umów o pracę na czas określony*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 6, s. 6.

⁷¹⁵ Przy ustalaniu ostatniego dnia obowiązywania umowy terminowej należy mieć na uwadze art. 177 § 3 k.p., który zapewnia przedłużenie umowy do dnia porodu, jeżeli miałyby ona ulec rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.

rozwiązania terminowego stosunku już po zakończeniu okresu ochronnego, ale bezpośrednio w związku z korzystaniem z tego okresu. W takiej sytuacji ochrona przed utratą pracy w związku z macierzyństwem byłaby bowiem iluzoryczna, natomiast pracodawca uzyskałby przywilej polegający na konieczności wypłaty jedynie odszkodowania⁷¹⁶. Jak podkreślił K. Jaśkowski, SN przyjął tu szeroką wykładnię art. 50 § 5 k.p.⁷¹⁷.

Niewykluczone również, że w przypadku zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy może dojść także do zbiegu roszczeń o odszkodowanie. Taka sytuacja może mieć miejsce, kiedy przykładowo pracodawca złożył uprzednio pracownikowi wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, a następnie wypowiedzenie definitywne⁷¹⁸. Powstaje zatem pytanie, czy w tym przypadku pracownikowi będzie przysługiwało roszczenie o odszkodowanie z obu tytułów. W wyroku II PK 6/05⁷¹⁹ Sąd Najwyższy uznał, że w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w okresie niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków tej umowy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., w związku z każdym z tych wypowiedzeń. Należy przy tym podkreślić, że w tym przypadku SN odmiennie ocenił zbieg prawa pracownika do odszkodowania⁷²⁰. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie chodziło o zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu dwukrotnego naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu warunków pracy, a następnie – w okresie biegu tego wypowiedzenia – dokonania wypowiedzenia ostatecznego, również z naruszeniem prawa. Kodeks pracy nie normuje zbiegu tych roszczeń, nie ma w nim wskazówki o wykluczaniu się ani równoległym przysługiwaniu roszczeń o odszkodowanie z każdego z tych tytułów. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie ma uzasadnienia dla pozbawienia pracownika

⁷¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, LEGALIS nr 536736.

⁷¹⁷ K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, t. 1, Warszawa 2016, s. 335.

⁷¹⁸ P. Prusinowski, *Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MPP 2010, nr 8, s. 399.

⁷¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., LEGALIS nr 75654.

⁷²⁰ Przykładowo w odniesieniu do zbiegu roszczeń odszkodowawczych w sytuacji rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w okresie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę, stosowano zasadę, iż pracownikowi przysługuje odszkodowanie na podstawie art. 47¹ k.p. albo art. 60 k.p. Pracownik może więc żądać wyłącznie jednego odszkodowania. Porównaj: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, LEGALIS nr 57124; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2005 r., II PK 44/05, LEGALIS nr 303418.

roszczenia o odszkodowanie z tytułu dokonania przez pracodawcę jednego z naruszeń prawa tylko dlatego, że naruszenia tego dokonał dwukrotnie. Należy więc przyjąć, że jeżeli pracodawca podwójnie naruszył przepisy, to powinien ponieść podwójne konsekwencje. Odszkodowanie za bezprawne wypowiedzenie pełni również funkcję represyjną i rolę sankcji za naruszenie prawa. A. Dral, w głosie do powyższego wyroku, przyjął argumentację Sądu Najwyższego, stwierdzając, że roszczenia te, mimo iż są w zbiegu, to wiążą się z odrębnymi czynnościami prawnymi – mamy do czynienia z dwoma równoległymi roszczeniami, a nie jednym roszczeniem o dwóch podstawach prawnych. Zarówno wypowiedzenie zmieniające jak i wypowiedzenie umowy o pracę mogą zostać dokonane wadliwie, a więc pracownikowi będą przysługiwały wszystkie wybrane przez niego roszczenia przewidziane przez przepisy prawa⁷²¹.

W konsekwencji, z uwagi na brak regulacji kodeksowej, w doktrynie przyjmuje się, że zasądzenie odszkodowania na jednej z podstaw nie jest przeszkodą do zasądzenia odszkodowania na drugiej z nich. Pracownik ma bowiem tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo, chyba że przepis wyłącza jedno w razie dochodzenia innego roszczenia⁷²². W orzecznictwie podkreśla się jednak, że zasada ta nie ma charakteru bezwarunkowego. W niektórych wypadkach może dojść do zbiegu roszczeń – do rzeczywistego zbiegu norm, w wyniku czego powstają dwa lub więcej roszczenia o tym samym przedmiocie uprawnienia, ale prawna możliwość realizacji istnieje tylko jednorazowo, co do jednego roszczenia, w tym rozumieniu, że zaspokojenie jednego z tych roszczeń zaspokaja tym samym i pozostałe. W rezultacie wielość podstaw prawnych sprowadza się do wielości norm, a zatem i roszczeń. Oznacza to, że zbieg roszczeń ma miejsce w razie wystąpienia wielości roszczeń⁷²³. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje

⁷²¹ A. Dral, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 września 2005r., II PK 6/05, OSP 2007, nr 3, s. 238.*

⁷²² K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2004, s. 20; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 445; P. Wąż, *Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MPP 2007, nr 11, s. 571.

⁷²³ A. Dral, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 6/05, OSP 2007, nr 3, s. 238.*

odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 k.p. według jego wyboru⁷²⁴. W orzecznictwie dominuje pogląd, że w sytuacji rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia źródłem obowiązku odszkodowawczego są dwa różne zdarzenia prawne. Mogłoby to prowadzić do wniosku, że pracownik ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo, jednak skutki obu tych alternatywnych zdarzeń są takie same – rozwiązanie stosunku pracy i w konsekwencji pozbawienie wynagrodzenia za pracę. Funkcja odszkodowawcza w tym przypadku ma pierwszeństwo, co prowadzi do uznania zbiegu roszczeń odszkodowawczych. W konsekwencji uprawniony może żądać jedynie jednego odszkodowania, według swojego wyboru⁷²⁵.

4.5. WNIOSKI

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Oznacza to więc, że niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, a w przypadku umów na czas nieokreślony również wypowiedzenie nieuzasadnione, prowadzi do skutków określonych w art. 45-51 k.p. W konsekwencji również wypowiedzenie zmieniające będzie mogło być zastosowane wyłącznie do umów, które mogą zostać wypowiedziane, a więc w obecnym stanie prawnym będzie to dotyczyło zarówno umów na czas nieokreślony jak i określony. Ponadto, przy wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy będą miały zastosowanie okresy wypowiedzenia obowiązujące przy definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę. W przypadku zmiany warunków pracy lub płacy umowy na czas nieokreślony konieczne będzie także stosowanie regulacji dotyczących powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem, a więc uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego, a także przeprowadzenie konsultacji odnośnie zamiaru wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia z organizacjami związkowymi. Co do zasady, w odniesieniu do wypowiedzenia

⁷²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, LEGALIS nr 57124.

⁷²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, LEGALIS nr 74585; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, LEGALIS nr 70996; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, LEGALIS nr 1546843.

zmieniającego będą miały zastosowanie również przepisy dotyczące ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem⁷²⁶.

Odpowiednie stosowanie omówionych regulacji wiąże się bezpośrednio ze złożoną naturą wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy może prowadzić do dwóch skutków – w wyniku przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy po upływie okresu wypowiedzenia stosunek pracy będzie trwał nadal, natomiast w związku z odmową ich przyjęcia przez pracownika stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy na czas nieokreślony, nie przyjmując nowej propozycji, orzeczenie o uznaniu bezskuteczności wypowiedzenia lub przywracające poprzednie warunki pracy będzie się wiązało z kontynuacją dotychczasowego stosunku pracy na niezmiennych zasadach lub przywróceniem poprzednio obowiązujących warunków pracy. Jeżeli natomiast sąd pracy nie uwzględni powództwa, w efekcie zostanie rozwiązany stosunek pracy z danym pracownikiem wraz z upływem okresu wypowiedzenia. Jeżeli natomiast pracownik przyjął propozycję nowych warunków zatrudnienia, uwzględnienie przez sąd powództwa zapobiegnie zmianie warunków zatrudnienia lub nastąpi ich restytucja, natomiast nieuwzględnienie będzie się wiązało z kontynuacją zatrudnienia na nowych warunkach. Ponadto, roszczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi również wtedy, gdy nie odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, a więc stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu⁷²⁷. W tym miejscu uwidacznia się więc zakres odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzaniu umów do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. W przypadku wypowiedzenia definitywnego, pracownik może się domagać przywrócenia do pracy lub odszkodowania tylko w sytuacji, gdy umowa o pracę została z nim rozwiązana. W odniesieniu natomiast do wypowiedzenia zmieniającego zasada ta ulega ograniczeniu a pracownik może wystąpić z roszczeniami, jakie przewiduje Kodeks pracy w art. 45 k.p. bez względu na to, czy przyjął nowo zaproponowane warunki, czy też je odrzucił.

Uważam jednak za wątpliwe przyznanie pracownikom zatrudnionym na podstawie umów na czas określony prawa domagania się wyłącznie

⁷²⁶ L. Krysińska-Wnuk [w:] *Meritum. Prawo Pracy 2016*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2016, s. 1072.

⁷²⁷ Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 350.

odszkodowania. Pomimo faktu, iż ustawodawca ograniczył czas trwania umowy do 33 miesięcy i nie jest już możliwe zawieranie umów długoletnich, to w przypadku niezgodnej z prawem zmiany warunków pracy lub płacy pracownicy ci powinni mieć także możliwość zwrócenia się do sądu o przywrócenie poprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy. Takie rozwiązanie uzasadniałoby zwłaszcza zawarcie umowy na maksymalny przewidziany przez ustawodawcę okres, a następnie dokonanie przez pracodawcę zmiany treści stosunku pracy po upływie np. 6 miesięcy. W obecnym stanie prawnym pracownik może domagać się wyłącznie odszkodowania, którego wysokość również budzi znaczne wątpliwości i co do zasady nie odzwierciedla rzeczywiście poniesionej przez pracownika szkody. Roszczenie o przywrócenie poprzednio obowiązujących warunków pracy lub płacy powinno stanowić podstawowe narzędzie przysługujące pracownikowi w sytuacji kwestionowania prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego, bez względu na rodzaj zawartej umowy⁷²⁸.

⁷²⁸ M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 320.

ZAKOŃCZENIE

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy stanowi niewątpliwie jeden z głównych instrumentów złożonej problematyki zmiany treści stosunku pracy. Regulacja kodeksowa wypowiedzenia zmieniającego nie jest nadmiernie rozbudowana, jednak implikuje wiele problemów natury praktycznej i teoretycznej. Przeprowadzona w rozprawie analiza prowadzi do wniosku, że wypowiedzenie zmieniające nie stanowi zupełnie jasnej i przejrzystej konstrukcji, a zasady wypowiedzenia warunków pracy i płacy nadal budzą poważne wątpliwości. Treść artykułu 42 k.p. nie uległa większym zmianom od czasu wprowadzenia w życie Kodeksu pracy z 1974 r. Projekty Kodeksu Pracy z 2008 r. oraz z 2018 r. również nie wprowadziły znaczących zmian w treści przepisu i stanowiły powtórzenie dotychczas obowiązującej regulacji. W efekcie, pomimo upływu kilkudziesięciu lat oraz licznych wypowiedzi przedstawicieli doktryny i orzecznictwa, nadal nie wyjaśniono podstawowych (często spornych) kwestii dotyczących jednostronnej zmiany treści stosunku pracy.

Ważną kwestię będzie stanowić odróżnienie sytuacji, w których konieczne jest zastosowanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, od tych, gdzie pracodawca będzie wyłącznie korzystał ze swoich uprawnień kierowniczych. W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się na dwa aspekty – zmiana musi być niekorzystna oraz dotyczyć istotnych elementów treści stosunku pracy. Największy problem wiąże się z ustaleniem, które elementy treści stosunku pracy należy uznać za istotne i co będzie niekorzystne. W mojej ocenie, wszelkie ustalenia, które strony zawarły w umowie o pracę spełniają ten wymóg, a więc ich zmiana będzie zawsze wymagała wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Aby można było ocenić, czy nowe warunki pracy i płacy będą kształtowały sytuację pracownika w sposób niekorzystny, konieczne będzie porównanie dotychczas obowiązujących warunków zatrudnienia z nowo zaproponowanymi. Sądzę, że w tym przypadku również nie powinno to sprawiać

większych trudności, zwłaszcza w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia czy zajmowanego stanowiska (niższe zaszeregowanie pracownika).

Wypowiedzenie zmieniające stanowi odrębną od wypowiedzenia rozwiązującego konstrukcję prawną, o czym świadczy przede wszystkim cel obu instytucji. Celem wypowiedzenia zmieniającego jest wyłącznie zmiana treści łączącej strony umowy o pracę, z ewentualną możliwością jej rozwiązania przy odmowie przyjęcia nowo zaproponowanych przez pracodawcę warunków. Jest to instrument przysługujący wyłącznie pracodawcy, co do czego nie ma zastrzeżeń. Jeden z podstawowych problemów dotyczy również swoistej dwoistości wypowiedzenia zmieniającego, na które składają się dwa oświadczenia – pierwsze to wypowiedzenie dotychczasowych warunków, zaś drugie – propozycja nowych. Uważam, że oba oświadczenia powinny być, co do zasady, przedstawione pracownikowi jednocześnie, z uwagi na cel wypowiedzenia zmieniającego, którym jest zmiana treści stosunku pracy. Pracodawca, chcąc zmienić pracownikowi dotychczasowe warunki powinien wiedzieć, który warunek ulegnie zmianie i na co zostanie zmieniony. Moim zdaniem, wynika to jasno z istoty wypowiedzenia zmieniającego.

Duże wątpliwości budzi także kwestia terminu, do którego pracownik może złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowo zaproponowanych warunków. Artykuł 42 k.p. odnosi się do „połowy okresu wypowiedzenia”, natomiast okresy wypowiedzeń określa art. 36 k.p. Nowelizacja Kodeksu pracy z 2016 r. zrównała okresy wypowiedzeń umów terminowych oraz umów na czas nieokreślony, co na pewno należy uznać za pozytywne rozwiązanie. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego największy problem dotyczy ustalenia połowy okresu wypowiedzenia. Jak powszechnie wiadomo, obecnie okresy wypowiedzenia nie mają charakteru sztywnego, a więc okres wypowiedzenia rozpoczyna się z chwilą złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Ustalenie połowy okresu wypowiedzenia powinno jednak nastąpić w oparciu o okresy wypowiedzeń wskazane w art. 36 k.p. Odmienne rozwiązanie doprowadziłoby do wielu problemów natury praktycznej. Nie zmienia to jednak faktu, że Kodeks cywilny, do którego odnosi Kodeks pracy w kwestii liczenia terminów, nie rozwiązuje problemu, określając jedynie, jak należy rozumieć połowę miesiąca. W tym miejscu postuluję zmianę i konieczność dookreślenia tej kwestii przez ustawodawcę, poprzez jasne wskazanie, który dzień

stanowi połowę okresu wypowiedzenia w przypadku poszczególnych okresów wypowiedzenia. W moim odczuciu jest to kwestia podstawowa, rzutująca na przysługujące pracownikowi podstawowe prawa.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p., do wypowiedzenia zmieniającego mają odpowiednie zastosowanie przepisy o rozwiązywaniu umów. Dzięki takiemu sformułowaniu uniknięto licznych powtórzeń, jednak między wypowiedzeniem definitywnym, a zmieniającym, istnieje wiele różnic, które niekiedy mogą utrudniać odpowiednie stosowanie przepisów o rozwiązywaniu umów. Przy stosowaniu przepisów o wypowiedzaniu umów do wypowiedzenia warunków pracy i płacy należy każdorazowo badać, czy nie będzie to sprzeczne z istotą wypowiedzenia zmieniającego i będzie odpowiadało jego celowi.

Pracownicy, którym pracodawca ma zamiar wypowiedzieć dotychczasowe warunki zatrudnienia, będą chronieni na podobnych zasadach, jak ma to miejsce przy wypowiedzeniu rozwiązującym. Takie rozwiązanie powoduje jednak niejasności, zwłaszcza z uwagi na odmienne cele wypowiedzenia zmieniającego i rozwiązującego. Należy zauważyć, że katalog przyczyn wypowiedzenia zmieniającego nie będzie w pełni pokrywał się z katalogiem przyczyn wypowiedzenia rozwiązującego, co przeanalizowano w rozdziale II niniejszej rozprawy. Oznacza to, że mogą nastąpić trudności z uznaniem wypowiedzenia zmieniającego za odpowiednio uzasadnione.

Kolejny problem wiąże się z obowiązkiem konsultacji wypowiedzenia z organizacjami związkowymi działającymi u danego pracodawcy. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego, pracodawca powinien zawiadomić organizację związkową nie tylko o zamierzonej zmianie dotychczasowych warunków, ale również o nowych warunkach, jakie ma zamiar zaproponować pracownikowi. Dopiero całościowa ocena wypowiedzenia zmieniającego umożliwi stwierdzenie, czy jest ono w pełni uzasadnione. Organizacja związkowa może zgłosić umotywowane zastrzeżenia, które jednak nie są wiążące. Obligatoryjny jest jedynie tryb konsultacji, natomiast zastrzeżenia organizacji związkowej nie mają żadnego wpływu na decyzję pracodawcy. W tym miejscu również postulowałabym zmianę, tak aby pracownicy byli rzeczywiście chronieni przed nieuzasadnioną zmianą warunków pracy i płacy. W moim odczuciu obowiązek konsultacji nie chroni w pełni pracownika, a taka powinna być jego rola.

Ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych ogranicza pracodawcę w możliwości rozwiązania stosunków pracy z pracownikami chronionymi szczególnie. Wobec tych pracowników możliwe jest wyłącznie zastosowanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Takie rozwiązanie należy uznać za słuszne. W sytuacji kiedy pracodawca nie jest w stanie kontynuować swej działalności w dotychczasowym zakresie lub chce przeprowadzić zmiany restrukturyzacyjne, należy dopuścić ograniczenie ochrony pracowników szczególnie chronionych. W innym przypadku prowadziłoby to do ograniczenia możliwości działania pracodawcy mającego np. problemy finansowe. Należy również podkreślić, że pracownikom tym nie mogą zostać zmienione warunki płacowe, co zapewnia właściwą ochronę przed pozornymi wypowiedzeniami zmieniającymi.

Obowiązek zastosowania konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego będzie miał miejsce w sytuacji gdy wszedł w życie układ zbiorowy, przewidujący mniej korzystne postanowienia niż poprzednio obowiązujący, jak i gdy doszło do jego wypowiedzenia lub rozwiązania. Sporną kwestię stanowi w tym przypadku konieczność stosowania przepisów ochronnych, czyli art. 38 i art. 45 § 1 k.p. Sądzę jednak, że z uwagi na możliwość odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia przez pracownika oraz fakt, że to pracodawca jest stroną inicjującą zmiany na podstawie wypowiedzenia zmieniającego, nie można jednoznacznie stwierdzić, że art. 38 i art. 45 § 1 k.p. nie będą miały w tym przypadku zastosowania. Ponadto, w mojej ocenie należy również poprzeć stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do innych niż układ zbiorowy pracy porozumień zbiorowych. W tym miejscu trzeba również zwrócić uwagę na ogólniejszy problem, dotyczący stosowania do innych porozumień zbiorowych regulacji odnoszących się wprost do układów zbiorowych pracy.

Problematyka stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy do pozaumownych stosunków pracy jest ciągle sprawą kontrowersyjną. Wypowiedzenie zmieniające jest bowiem instrumentem zmiany umowy o pracę, a pozaumowne podstawy zatrudnienia są regulowane przez przepisy szczególne. Z przeprowadzonej analizy wynika, że wypowiedzenie zmieniające nie będzie miało, co do zasady, zastosowania do pozaumownych podstaw zatrudnienia.

Dopuszczam jednak możliwość zmiany treści stosunku pracy z powołania, w wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach, nieuregulowanych w przepisach szczególnych, z uwagi na to, że pracownik ten może być odwołany w każdej chwili. Nie budzi również wątpliwości brak możliwości zastosowania wypowiedzenia zmieniającego w przypadku regulacji szczególnych, przewidujących zmianę treści stosunku pracy.

Krytycznie odnoszę się natomiast do odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących roszczeń pracownika w wyniku rozwiązania stosunku pracy. Roszczenia te sformułowano w odniesieniu do pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy, natomiast przy wypowiedzeniu zmieniającym rozwiązanie stosunku pracy jest wyłącznie celem ewentualnym. Oznacza to, że w wielu przypadkach stosunek pracy będzie nadal kontynuowany, jednak na zmienionych warunkach. Uważam, że w tym przypadku odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących roszczeń może być utrudnione, zwłaszcza jeśli chodzi o ustalenie wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po dokonaniu wypowiedzenia. W mojej ocenie, należałoby odrębnie uregulować zasady dochodzenia roszczeń pracowników, których warunki pracy i płacy uległy zmianie w wyniku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Krytycznie odnoszę się również do wysokości odszkodowania, jakiego pracownik może żądać z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę lub zmianę treści stosunku pracy. Trzymiesięczne wynagrodzenie stanowi kwotę rażąco niską i zazwyczaj nie pokrywa kosztów poniesionych przez pracownika. Odszkodowanie powinno obejmować wszelkie świadczenia finansowe, których został pozbawiony pracownik w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy.

Podsumowując, należy się odnieść do określonej na wstępie hipotezy badawczej. Z przeprowadzonej powyżej analizy wynika, iż obowiązujące przepisy zapewniają dostateczną realizację uprawnień pracodawcy, a funkcja ochronna prawa pracy jest realizowana wobec pracownika. Niektóre elementy wypowiedzenia warunków pracy i płacy wymagają jednak dookreślenia. Usunięcie wątpliwości i sprzecznych poglądów przyczyniłoby się do efektywniejszego wykorzystania tej instytucji. Samą obecność wypowiedzenia zmieniającego w Kodeksie pracy należy natomiast ocenić pozytywnie. Prawo pracy pełni funkcję

ochronną wobec pracownika, jednak nie gwarantuje mu niezmienności zatrudnienia. Nie można również zakładać, że w trakcie zatrudnienia nie dojdzie do zmiany okoliczności, która będzie rzutowała na potrzebę zmiany dotychczasowych warunków zatrudnienia. Niezbędne jest zatem istnienie rozwiązania, które będzie umożliwiło pracodawcy efektywne zarządzanie zakładem pracy, a więc i zmianę treści stosunku pracy.

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

1. Baran K., *Stosowanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec pracowników zatrudnionych na podstawie powołania*, PiZS 1981, nr 1-2
2. Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012
3. Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
4. Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018
5. Baran K.W. (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2015
6. Baran K.W. (red.), *Prawo urzędnicze. Komentarz*, Warszawa 2014
7. Baran K.W. (red.), *System Prawa Pracy*, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017
8. Baran K.W. (red.), *System Prawa Pracy*, t. 4: *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2017
9. Baran K.W. (red.), *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014
10. Baran K.W. (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010
11. Baran K.W. (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
12. Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010
13. Barzycka-Banaszczyk M., *Odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę*, LEGALIS 2018
14. Bińczycka-Majewska T., *Forma, okres i termin wypowiedzenia warunków pracy i płacy*, PiZS 1982, nr 3
15. Bińczycka-Majewska T., *Konstrukcja prawna wypowiedzenia warunków umowy o pracę*, „*Studia Prawno Ekonomiczne*” 1977, t. XIX
16. Bińczycka-Majewska T., *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, SP 1977, nr 2
17. Bińczycka-Majewska T., *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985
18. Bojanowski E., *Dyscyplinarna odpowiedzialność pracownika administracji państwowej w prawie polskim* [w:] *Odpowiedzialność pracownika administracji*, red. J. Łętowski, J. Pruszyński, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1978
19. Broł J., *Nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę według art. 45 kodeksu pracy*, PiP 1977
20. Bury B., *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów księgi III Kodeksu cywilnego*, MPP 2007, nr 5
21. Chmaj M. (red.), *Prawo samorządu terytorialnego*, Warszawa 2013
22. Cudowski B., *Glosa do Uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu z dnia 29 września 2006 r.*, II PZP 3/06, OSP 2008, nr 6

23. Cudowski B., *O modyfikacji długości okresu wypowiedzenia i zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, MPP 2014, nr 6
24. Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998
25. Cudowski B., *Szczególne i odrębne przepisy prawa pracy*, [w:] *Powszechna a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016
26. Cudowski B., *Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę*, „Prawo Pracy” 1998, nr 11
27. Cudowski B., *Uprawnienia związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę*, „Prawo Pracy” 1998, nr 5
28. Cudowski B., *Wpływ rozwiązania układu zbiorowego pracy na indywidualne stosunki pracy*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007
29. Cudowski B., *Przyczyna rozwiązania stosunku pracy a prawo do odprawy pieniężnej*, [w:] *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010
30. Dral A., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 września 2005r., II PK 6/05*, OSP 2007, nr 3
31. Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009
32. Drobny W., Mazuryk M., Zuzankiewicz P., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2010
33. Drobny W., Mazuryk M., Zuzankiewicz P., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012
34. Drozd A., *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Wrocław 2013
35. Dubowik A., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r. I PKN 480/97*, OSP 1999, nr 12
36. Dubowik A., *Nowelizacja ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, PiZS 1995, z. 8-9
37. Dubowik A., *Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy a reforma prawa pracy*, PiZS 2004, nr 6
38. Dubowik A., *Regulacja indywidualnych zmian stosunku pracy pracowników mianowanych – charakterystyka ogólna*, PiZS 1998, nr 10
39. Dubowik A., *Wątpliwości wokół trybu zmian stosunku pracy z mianowania*, [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8-10 maja 1998 r.*, red. W. Sanetra, Białystok 1999
40. Dubowik A., *Wybrane problemy ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, PiZS 1997, nr 2
41. Dubowik A., *Z problematyki zmian stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016
42. Duraj T., *Granice uprawnień kierowniczych pracodawcy w stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze” 2013, nr 2

43. Dzienisiuk D., *Procedura zwolnień grupowych przy wypowiedzeniach zmieniających - glosa do wyroków TS z dnia 21 września 2017 r., C-149/16 i C-429/16*, LEX 2018
44. Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005
45. Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009
46. Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011
47. Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017
48. Florek L., *Ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym*, PiZS 1975, nr 1
49. Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2014
50. Florek L., *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006
51. Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010
52. Florek L., *Uwagi o sytuacji prawnej urzędnika państwowego*, PiP 1984, nr 4
53. Florek L., *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*, Warszawa 1976
54. Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2003
55. Florek L., *Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, Warszawa 1993
56. Gersdorf M., *Okresy wypowiedzenia – zagadnienia praktyczne*, PiZS 1998, nr 11
57. Gersdorf M., Rączka K., Rączkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012
58. Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 1999
59. Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004
60. Gersdorf M., *Renesans wypowiedzenia zmieniającego w praktyce i judykaturze Sądu Najwyższego*, PiZS 2014, nr 2
61. Gersdorf M., *Ustanie spółdzielczego stosunku pracy*, Warszawa 1969
62. Gersdorf M., *Wypowiedzenie nieuzasadnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 1998, nr 7-8
63. Gersdorf-Giaro M., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84*, PiP 1985, nr 11-12
64. Giedrewicz-Niewińska A., *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008
65. Gonera K., *Wypowiedzenie zmieniające w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Służba Pracownicza” 2006, nr 8
66. Góral Z., Prusinowski P., Stefański K., Włodarczyk M., *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018
67. Gudowski J. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2014
68. Gudowski J. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna*, Warszawa 2014
69. Gutowski M. (red.), *Kodeks cywilny, t. 1: Komentarz. Art. 1–449¹¹*, Warszawa 2016
70. Hauser R., Niewiadomski Z., Wróbel A. (red.) *System prawa administracyjnego, t. 11, Stosunek służbowy*, Warszawa 2011
71. Iwulski J., Jaśkowski K., *Zwolnienia grupowe. Praktyczny komentarz*, Warszawa 1995
72. Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013

73. Jackowiak U., *Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy*, PiZS 2003, nr 11
74. Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2003
75. Jagielski J., Rączka K., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010
76. Jaśkiewicz W., *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa – Poznań 1969
77. Jaśkowski K. (red.), *Meritum. Prawo pracy 2016*, Warszawa 2016
78. Jaśkowski K. (red.), *Meritum. Prawo pracy 2018*, Warszawa 2018
79. Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy., t. 1: Komentarz LEX. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Warszawa 2014
80. Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2004
81. Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem.,t. 1*, Warszawa 2016
82. Jaśkowski K., Maniewska E., Stelina J., *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Warszawa 2007
83. Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014
84. Jończyk J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977
85. Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1984
86. Kawecki K., *Status pracowniczy, [w:] Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz ze wzorami regulaminów, zarządzeń i uchwał*, S. Płażek, S. Sieńko-Smaga, K. Kawecki, D. Bąbiak-Kowalska, R. Skwarło, Warszawa 2009
87. Kiryło H., *Wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy pracowników w związku z wejściem w życie nowego układu zbiorowego a procedura zwolnień grupowych*, PiZS 2012, nr 9
88. Kisielewicz A., *Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 10 stycznia 2006r., II OSK 424/05*, OSP 2007, z. 4
89. Klimaszewski G., *Zmiany w kodeksie pracy – stosunek pracy*, „Buchalter” 2002, nr 39
90. Kłosiewicz P., *Stosunek pracy z powołania*, „Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych” 1974, z. 7
91. Knap J., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976r., I PRN 51/76*, „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1978, nr 1
92. Koczur S., *Granice dopuszczalności modyfikacji roszczenia pracownika przez sąd pracy*, „Monitor Prawniczy” 2013, nr 8
93. Kolasiński K., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84*, OSP 1985, nr 2
94. Korolec R., *Środki stabilizujące stosunek pracy*, PiP 1965, z. 3
95. Kozieł T., *Glosa do uchwały z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08*, LEX 2018
96. Krysińska-Wnuk L., *Regulacja zwolnień grupowych pracowników*, Warszawa 2009
97. Książek D., *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013
98. Kubot Z., *Umowa o pracę na zastępstwo*, PiZS 2003, nr 2

99. Kubot Z., *Umowy o świadczenie pracy różnego rodzaju*, PiP 1999, z. 10
100. Latos-Miłkowska M., *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę – o potrzebie zmiany regulacji*, MPP 2016, nr 5
101. Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł., *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005
102. Leszczyńska A., *Utrata zaufania do pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę [w:] Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), Warszawa 2010
103. Lewandowski H., *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010
104. Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy. Przedmiot i granice*, Warszawa 1977
105. Liszcz T., *Pozaumowne stosunki pracy*, [w:] *Prawo pracy w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006
106. Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2004
107. Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014
108. Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2016
109. Łętowska E. (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. 5: *Prawo zobowiązań – część ogólna*, Warszawa 2013
110. Łyszkowski M., *Odmienne traktowanie terminowych umów o pracę jest uprawnione*, PiZS 2009, nr 5
111. Machnikowski P., *Uwagi o podstawie odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011
112. Małanowski A., *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy*, Warszawa 1972
113. Małysz F., *Stosunek pracy na podstawie mianowania*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 4
114. Maniewska E., *Długość terminów na dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu nawiązania umowy o pracę a zasada proporcjonalności*, PiZS 2016, nr 4
115. Marek A., *Specyfika kodeksowych umów o pracę na czas określony*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 6
116. Masewicz W., *Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej*, Bydgoszcz 1994
117. Matey M., *W kwestii wymogu zasadności wypowiedzenia*, PiZS 1977, nr 11
118. Mazuryk M. (red.), *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, Warszawa 2012
119. Mitrus L., *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018
120. Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000
121. Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011

122. Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015
123. Myszka Z., *Kontrowersje dotyczące niedopuszczalnego wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy z powołania*, [w:] *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010
124. Nowacki J., „Odpowiednie” stosowanie przepisów prawa, *PiP* 1964, z. 3
125. Nowak M., *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014, LEX 2016
126. Pacho J., *Nieuzasadnione wypowiedzenie*, „*Polityka Społeczna*” 1975, nr 4
127. Patulski A., Orłowski G. (red.), *Kodeks pracy 2012. Komentarz dla praktyków*, Gdańsk 2012
128. Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013
129. Piątkowski J., Kolasiński M. K., Kolasiński A., *Stosunki pracy w administracji publicznej*, Toruń 2008
130. Piątkowski J., Piątkowski P., *Wybrane zagadnienia prawa pracy i prawa urzędniczego*, Toruń 2009
131. Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008
132. Pietruszyńska K., *Umowa na zastępstwo*, *PiZS* 2015, nr 7
133. Pietrzykowski K. (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz art. 1–449¹⁰*, Warszawa 2015
134. Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980
135. Piotrowski W., *Roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w kodeksie pracy*, *PiP* 1974, nr 10
136. Piotrowski W., *Rozwiązanie stosunku pracy*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975
137. Piotrowski W., *Stosunek pracy*, Poznań 1977
138. Pisarczyk Ł., *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003
139. Pisarczyk Ł., *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, *PiZS* 2002, nr 8
140. Pisarczyk Ł., *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, *PiZS* 2002, nr 8
141. Płażek S., *Zmiana stosunku pracy pracownika samorządowego i rozwiązanie stosunku pracy*, [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz ze wzorami regulaminów, zarządzeń i uchwał*, S. Płażek., S. Sieńko-Smaga, K. Kawecki, D. Bąbiak-Kowalska, R. Skwarło, Warszawa 2009
142. Podgórska-Rakiel E., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012r.*, II PK 300/11, *OSP* 2014, nr 2
143. Prusinowski P., *Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, *MPP* 2010, nr 8

144. Raczkowski M., *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego* [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015
145. Radwański Z. (red.), *System Prawa Prywatnego Prawo cywilne – część ogólna*, t. 2, Warszawa 2008
146. Rafacz-Krzyżanowska M., *Jeszcze w sprawie wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec pracowników zatrudnionych na podstawie powołania*, PiZS 1981, nr 3
147. Raszeja A., *Wypowiedzenie zmieniające warunki spółdzielczej umowy o pracę*, PiZS 1996, nr 5
148. Rączka K., *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1996, nr 8-9
149. Reznik W., *Nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1997, t. 1
150. Reznik W., *Uzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy w orzecznictwie*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1998, t. 3
151. Romer M. T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012
152. Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013
153. Rycak A., *Roszczenia restytucyjne czy odszkodowawcze przysługujące w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010
154. Rycak A., *Związkowa reprezentacja uprawnień kierowniczych w rozwiązywaniu umów o pracę*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001
155. Rycak M., Rycak A., Stelina J., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2013
156. Rylski M., *Zwolnienia grupowe. Komentarz do ustawy*, Warszawa 2016
157. Rzetecka-Gil A., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2009
158. Sadlik R., *Kiedy przywrócenie do pracy jest niecelowe mimo wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę*, MPP 2008, Nr 11
159. Sadlik R., *Kiedy wymagane jest wypowiedzenie zmieniające?*, MPP 2006, nr 10
160. Sadlik R., *Wymogi formalne wypowiedzenia zmieniającego*, MPP 2013, nr 10
161. Sadlik R., *Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy*, MPP 2013, nr 1
162. Sadlik R., *Wypowiedzenie zmieniające (2)*, „Służba Pracownicza” 2006, nr 9
163. Sadlik R., *Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy*, „Prawo Pracy” 2000, nr 9
164. Sadlik R., *Zgłoszenie gotowości jako warunek powrotu do pracy po wyroku sądu*, MPP 2013, nr 7
165. Sakowska K., *Możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy* [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016
166. Salwa Z. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008

167. Salwa Z., *Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1979, z. 12
168. Salwa Z., *Kodeks pracy. Komentarz*, Bydgoszcz – Warszawa 2002
169. Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1999
170. Salwa Z., *Prawo pracy*, Olsztyn 1994
171. Salwa Z., *Przedmiot wypowiedzenia zmieniającego*, PiP 1983, z. 1
172. Salwa Z., *Przyczyny uzasadniające dokonanie wypowiedzenia zmieniającego*, NP 1980, nr 10
173. Salwa Z., *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998
174. Sanetra W., *Powołanie na stanowisko – instrument polityki (polityki partyjnej) czy polityki zatrudnienia*, [w:] *Prawo w XXI wieku. Księga pamiątkowa 50-lecia Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk*, red. W. Czapliński, Warszawa 2006
175. Sanetra W., *Strony stosunków pracy w służbie cywilnej i w samorządzie terytorialnym* [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i w samorządzie terytorialnym*, W. Sanetra (red.), Białystok 2001
176. Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1981
177. Sierocka I., *Nowe przepisy o zwolnieniach grupowych*, PiZS 2003, nr 12
178. Sierocka I., *Rozwiązanie układu zbiorowego pracy*, [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, Z. Góral (red.), Warszawa 2013
179. Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006
180. Skoczyński J., *Kompetencje zakładowej organizacji związkowej w zakresie stosowania prawa pracy w indywidualnych stosunkach pracy, cz. 1*, PiZS 1993, nr 2
181. Skoczyński J., *Uzyskiwanie przez pracodawcę informacji o pracownikach podlegających obronie związkowej w indywidualnych sprawach pracowniczych*, MPP 2012, nr 12
182. Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014
183. Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015
184. Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017
185. Sobczyk A., *Kształtowanie sytuacji prawnej i warunków pracy przez pracodawcę – próba systematyzacji*, [w:] *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę*, red. H. Szurgacz, Warszawa 2011
186. Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. 2: Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013
187. Sobczyk A., *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 9
188. Spoczyńska P., *Wypowiedzenie warunków pracy i płacy w przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy – glosa – III PZP 1/08*, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 12
189. Staszewska E., *Odpowiedzialność pracownicza*, [w:] *Biblioteka prawa pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2013
190. Stawoniak Z., *Pracownicy urzędów państwowych bez mianowania*, „Prawo Pracy” 1995, nr 1
191. Stelina J. (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2014

192. Stelina J. (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2016
193. Stelina J., *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005
194. Stelina J., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009
195. Stelina J., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2013
196. Stelina J., *Ustawa o pracownikach samorządowych*, LEX 2017
197. Stelina J., *Współdziałanie pracodawcy w indywidualnych sprawach pracowniczych*, PiZS 2008, nr 10
198. Strusińska-Żukowska J., *Wypowiedzenie i porozumienie zmieniające*, „Prawo Pracy” 1998, nr 7
199. Sypniewski Z., *Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*, Warszawa – Poznań 1976
200. Sypniewski Z., *Ustanie stosunku pracy pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru*, [w:] *Ustanie stosunku pracy prezydenta, burmistrza, wójta i innych członków zarządu*, B. Kumorek, Z. Sypniewski, Poznań 1991
201. Szczerski J., *Wypowiedzenie umowy o pracę*, PiZS 1977, nr 10
202. Szczerski J., *Wypowiedzenie zmieniające*, PiP 1980, nr 4
203. Szewc A. (red.), *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2011
204. Szewczyk H., *Powszechna ochrona trwałości umownego stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1998, t. 13
205. Szewczyk H., *Stabilizacja zatrudnienia pracowników samorządowych pełniących funkcje z wyboru oraz powołania*, PiP 1997, nr 12
206. Szewczyk H., *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010
207. Szewczyk H., *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy w samorządzie terytorialnym*, PiZS 1999, Nr 7-8
208. Szmit J., *Forma zwrócenia się do związków zawodowych z zapytaniem o pracowników korzystających z ich obrony – glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2007r.*, II PKN 305/06, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2009, nr 3
209. Szpunar A., *Uwagi o pojęciu czynności prawnej*, PiP 1974, nr 12
210. Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960
211. Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972
212. Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976
213. Świątkowski A.M., *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk – Kraków 2001
214. Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006
215. Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
216. Świąćicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968
217. Świąćicki M., *Spółdzielczy stosunek pracy*, Warszawa 1958
218. Świąćicki M., *Zawiązanie i trwanie stosunku pracy*, Warszawa 1965

219. Tomanek A., *Charakter prawny odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę*, PiZS 2017, nr 7
220. Ura E., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011
221. Wagner B. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2008
222. Wagner B. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2011
223. Wagner B., *Dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy*, „*Studia Iuridica*” 1992, t. XXIII
224. Wagner B., *W sprawie charakteru ustawowych okresów wypowiedzenia*, PiZS 1986, nr 4
225. Wagner B., *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, t. XVII
226. Walas A., *Prawny charakter wypowiedzenia zmieniającego*, PiZS 1979, nr 2
227. Walas A., *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, „*Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Rozprawy i Studia*” 1961, t. 42
228. Walas A., *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, SP 1968, z. 19
229. Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEGALIS 2018
230. Walczak K. (red.), *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2012
231. Wąż P., *Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MPP 2007, Nr 11
232. Wichrowska-Janikowska E., *Umowa na czas określony zawierana w celu zastępstwa nieobecnego pracownika*, PiZS 2008, nr 8
233. Wierzińska H., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84*, OSP 1986, nr 1
234. Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
235. Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
236. Wrocławska T., *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012
237. Wrocławska T., *Wypowiedzenie umowy o pracę drogą elektroniczną i pocztową*, II PK 178/06, glosa, „*Monitor Prawniczy*” 2011, nr 19
238. Wujczyk M., *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015
239. Wypych-Żywicka A., *Reprezentacja zatrudnionych w sprawach indywidualnych – stan obecny i kierunku zmian* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI w.*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010
240. Wypych-Żywicka A., *Jeszcze o zasadach prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p.*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, red. B.M. Ćwiertniak, t. 2, Sosnowiec 2013
241. Wypych-Żywicka A., *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Gdańsk 1996
242. Zieliński T. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001
243. Zieliński T., *Glosa do Uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87*, „*Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych*” 1989, z. 2

244. Zieliński T., *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988
245. Zieliński T., *Nieważne rozwiązanie stosunku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace prawnicze” 1968, nr CXCVII, z. 39
246. Zieliński T., *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy*, SP 1979, nr 4
247. Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. 2: Prawo stosunku pracy*, Warszawa – Kraków 1986
248. Zieliński T., *Problem terminów zawitych po kodyfikacji prawa pracy w PRL*, SP 1975, nr 4
249. Zieliński T., *Skutki prawne odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy*, PiZS 1978, nr 11
250. Zieliński T., *Wypowiedzenie warunków umowy o pracę według kodeksu pracy*, NP 1975, nr 5
251. Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy, cz. 2*, Katowice 1978
252. Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy*, Katowice 1984
253. Żołyński J., *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane elementy zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2011
254. Żołyński J., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012
255. Żywolewska K., *Ochrona trwałości zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy*, [w:] *Powszechna a szczególne prawo pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2016

ORZECZNICTWO

1. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 27 stycznia 2005 r., C-188/03, LEGALIS nr 67997
2. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 21 września 2017 r., C-429/16, LEGALIS nr 1665674
3. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, LEGALIS nr 88881
4. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, LEGALIS nr 112182
5. Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1954 r., II C 2835/52, LEGALIS nr 666375
6. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 1964 r., II PR 658/64, LEGALIS nr 109733
7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 1966 r., I PR 382/66, LEGALIS nr 12764
8. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1972 r., III PZP 17/72, LEGALIS nr 271888
9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, LEGALIS nr 18530
10. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 1975 r., I PRN 9/75, LEGALIS nr 18783

11. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 51/76, LEGALIS nr 19626
12. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1976 r., I PRN 113/76, LEGALIS nr 19793
13. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1977 r., I PRN 82/76, LEGALIS nr 19888
14. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1977 r., I PRN 5/77, LEGALIS nr 19986
15. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 1977 r., I PRN 91/77, LEGALIS nr 20211
16. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1978 r., I PRN 24/78, LEGALIS nr 20769
17. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, LEGALIS nr 20873
18. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1978 r., I PRN 102/78, LEGALIS nr 21137
19. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1978 r., I PRN 114/78, LEGALIS nr 21178
20. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, LEGALIS nr 21420
21. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1979 r., I PR 93/79, LEGALIS nr 21770
22. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1981 r., I PR 63/81, LEGALIS nr 22725
23. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, LEGALIS nr 22848
24. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 1983 r., I PRN 103/83, LEGALIS nr 23833
25. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84, LEGALIS nr 24121
26. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1984 r., I PRN 172/84, LEGALIS nr 24533
27. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85, LEGALIS nr 24689
28. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 1985 r., I PR 70/85, LEGALIS nr 24873
29. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, LEGALIS nr 24876
30. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 1988 r., I PRN 48/88, LEGALIS nr 26461
31. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEGALIS nr 57185
32. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1992 r., I PRN 55/92, LEGALIS nr 27901
33. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, LEGALIS nr 29703
34. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, LEGALIS nr 30258
35. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, LEGALIS nr 30449

36. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, LEGALIS nr 30482
37. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1997 r., I PKN 51/96, LEGALIS nr 30555
38. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, LEGALIS nr 30739
39. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., I PKN 37/97, LEGALIS nr 30804
40. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 41/97, LEGALIS nr 30828
41. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 94/97, LEGALIS nr 30945
42. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 113/97, LEGALIS nr 31067
43. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 151/97, LEGALIS nr 42665
44. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, LEGALIS nr 31198
45. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, LEGALIS nr 31250
46. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 297/97, LEGALIS nr 31639
47. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r., I PKN 275/97, LEGALIS nr 31678
48. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, LEGALIS nr 31714
49. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97, LEGALIS nr 31745
50. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, LEGALIS nr 31792
51. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, LEGALIS nr 31794
52. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, LEGALIS nr 31870
53. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, LEGALIS nr 31948
54. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, LEGALIS nr 32047
55. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 445/97, LEGALIS nr 32073
56. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 466/97, LEGALIS nr 32124
57. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97, LEGALIS nr 42767
58. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 502/97, LEGALIS nr 42845
59. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, LEGALIS nr 44025

60. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, LEGALIS nr 42938
61. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1998r., III ZP 5/98, LEGALIS nr 32294
62. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 108/98, LEGALIS nr 43525
63. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 161/98, LEGALIS nr 43670
64. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 269/98, LEGALIS nr 43977
65. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 309/98, LEGALIS nr 44392
66. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., I PKN 368/98, LEGALIS nr 44436
67. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, LEGALIS nr 44439
68. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 557/98, LEGALIS nr 44162
69. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, LEGALIS nr 44363
70. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99, LEGALIS nr 46839
71. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, LEGALIS nr 47307
72. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99, LEGALIS nr 47323
73. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 116/99, LEGALIS nr 48845
74. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, LEGALIS nr 48051
75. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, LEGALIS nr 46894
76. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 265/99, LEGALIS nr 48649
77. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 389/99, LEGALIS nr 49146
78. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, LEGALIS nr 49265
79. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, LEGALIS nr 46640
80. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 605/99, LEGALIS nr 50468
81. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 630/99, LEGALIS nr 50703
82. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2000 r., I PKN 689/99, LEGALIS nr 50961
83. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 703/99, LEGALIS nr 50983

84. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, LEGALIS nr 52386
85. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 61/00, LEGALIS nr 49767
86. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, LEGALIS nr 50412
87. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, LEGALIS nr 54007
88. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 186/00, LEGALIS nr 49734
89. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, LEGALIS nr 55481
90. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2001 r., I PKN 386/00, LEGALIS nr 55952
91. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 608/00, LEGALIS nr 52222
92. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 405/00, LEGALIS nr 56120
93. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 488/00, LEGALIS nr 56789
94. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, LEGALIS nr 57124
95. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 613/00, LEGALIS nr 57402
96. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 624/00, LEGALIS nr 51693
97. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, LEGALIS nr 59009
98. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 699/00, LEGALIS nr 52728
99. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00, LEGALIS nr 53396
100. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 802/00, LEGALIS nr 53693
101. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, LEGALIS nr 53690
102. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 967/00, LEGALIS nr 55845
103. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 17/02, LEGALIS nr 56773
104. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, LEGALIS nr 63768
105. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, LEGALIS nr 64601
106. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 233/02, LEGALIS nr 215241
107. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, LEGALIS nr 65008

108. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., I PK 455/02, LEGALIS nr 212659
109. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02, LEGALIS nr 65030
110. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, LEGALIS nr 64609
111. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2004 r., II PK 27/04, LEGALIS nr 68599
112. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 663/03, LEGALIS nr 70596
113. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2004 r., I PK 599/03, LEGALIS nr 68755
114. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2004 r., I PK 17/04, LEGALIS nr 70597
115. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, LEGALIS nr 69605
116. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2005 r., I PK 161/04, LEGALIS nr 72264
117. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, LEGALIS nr 74585
118. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04, LEGALIS nr 72294
119. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05, LEGALIS nr 70496
120. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r., I PK 52/05, LEGALIS nr 70495
121. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 6/05, LEGALIS nr 75654
122. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, LEGALIS nr 70996
123. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2005 r., II PK 44/05, LEGALIS nr 303418
124. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2005 r., II PK 103/05, LEGALIS nr 177489
125. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05, LEGALIS nr 72291
126. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, LEGALIS nr 80024
127. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 253/05, LEGALIS nr 85804
128. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 96/06, LEGALIS nr 177503
129. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2006 r., II PK 27/06, LEGALIS nr 90471

130. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2006 r., II PK 35/06, LEGALIS nr 177480
131. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, LEGALIS nr 81757
132. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06, LEGALIS nr 96602
133. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PK 255/06, LEGALIS nr 82452
134. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2007 r., II PK 268/06, LEGALIS nr 175124
135. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2007 r., II PK 305/06, LEGALIS nr 99273
136. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, LEGALIS nr 99233
137. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07, LEGALIS nr 103005
138. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2007 r., II PK 306/06, LEGALIS nr 88085
139. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, LEGALIS nr 106476
140. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2007 r., I PK 18/07, LEGALIS nr 106477
141. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, LEGALIS nr 89216
142. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07, LEGALIS nr 91694
143. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2007 r., I BP 26/07, LEGALIS nr 118225
144. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 107/07, LEGALIS nr 125889
145. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, LEGALIS nr 167953
146. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2008 r., II PK 362/07, LEGALIS nr 170171
147. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2008 r., II PK 330/07, LEGALIS nr 112045
148. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., II PK 358/07, LEGALIS nr 109993
149. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 21/08, LEGALIS nr 169206
150. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08, LEGALIS nr 491812
151. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2007 r., III PK 45/07, LEGALIS nr 316318
152. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 81/08, LEGALIS nr 220190
153. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 71/08, LEGALIS nr 223242

154. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, LEGALIS nr 167691
155. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 178/08, LEGALIS nr 242730
156. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEGALIS nr 255293
157. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2009 r., I BP 17/08, LEGALIS nr 258409
158. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2009 r., II PK 274/08, LEGALIS nr 258434
159. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, LEGALIS nr 274055
160. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, LEGALIS nr 274034
161. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2009 r., II PK 43/09, LEGALIS nr 274111
162. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2009 r., I PK 58/09, LEGALIS nr 226263
163. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 104/09, LEGALIS nr 287813
164. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2010 r., I PK 168/09, LEGALIS nr 250743
165. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2010 r., I PK 130/09, LEGALIS nr 336533
166. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 163/09, LEGALIS nr 250742
167. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II PK 276/09, LEGALIS nr 387313
168. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, LEGALIS nr 479043
169. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 55/10, LEGALIS nr 271804
170. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEGALIS nr 414124
171. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2011 r., I PK 156/10, LEGALIS nr 417489
172. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2011 r., I PK 176/10, LEGALIS nr 348451
173. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, LEGALIS nr 427625
174. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r., II PK 107/10, LEGALIS nr 362198
175. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r., II PK 161/10, LEGALIS nr 362199

176. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10, LEGALIS nr 381652
177. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2011 r., II PK 311/09, LEGALIS nr 400939
178. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, LEGALIS nr 432316
179. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEGALIS nr 442083
180. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2011 r., II PK 11/11, LEGALIS nr 483425
181. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEGALIS nr 447356
182. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11, LEGALIS nr 464082
183. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 136/11, LEGALIS nr 473641
184. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 r., III PK 47/11, LEGALIS nr 480534
185. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, LEGALIS nr 536736
186. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 277/11, LEGALIS nr 537785
187. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 51/12, LEGALIS nr 538396
188. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 300/11, LEGALIS nr 538342
189. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 305/11, LEGALIS nr 537231
190. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2012 r., II PK 29/12, LEGALIS nr 538339
191. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2012 r., I PK 151/12, LEGALIS nr 637505
192. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I PK 132/12, LEGALIS nr 710303
193. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I PK 134/12, LEGALIS nr 667385
194. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2013 r., III PK 25/12, LEGALIS nr 733472
195. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 197/12, LEGALIS nr 734507
196. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12, LEGALIS nr 719346
197. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r., II PK 175/13, LEGALIS nr 830599
198. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2014 r., II PK 166/13, LEX nr 1620587

199. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2014 r., III PK 95/13, LEGALIS nr 1327623
200. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2014 r., I PK 36/14, LEGALIS nr 1086868
201. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2014 r., I PK 52/14, LEGALIS nr 1157402
202. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, LEGALIS nr 1185774
203. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 149/14, LEGALIS nr 1186820
204. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 152/14, LEGALIS nr 1200676
205. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 139/14, LEGALIS nr 1242195
206. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, LEGALIS nr 1263231
207. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, LEGALIS nr 1460807
208. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., I PK 151/15, LEGALIS nr 1472868.
209. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 187/15, LEGALIS nr 1482413
210. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, LEGALIS nr 1546843
211. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., II PK 111/16, LEGALIS nr 1625046
212. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, LEGALIS nr 1682597
213. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2017 r., I PK 308/16, LEGALIS nr 1715468
214. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., II PK 36/17, LEGALIS nr 1781543
215. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1944r., I PZP 46/94, LEGALIS nr 28951
216. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 1975 r., I PZP 15/75, LEGALIS nr 18848
217. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, LEGALIS nr 19459
218. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1978 r., I PZP 5/78, LEGALIS nr 20854
219. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, LEGALIS nr 20875
220. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1980 r., I PZP 45/79, LEGALIS nr 21854.

221. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, LEGALIS nr 24844
222. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r., III PZP 62/86, LEGALIS nr 25551
223. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87, LEGALIS nr 26111
224. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 1988 r., III PZP 30/88, LEGALIS nr 26382
225. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90, LEGALIS nr 27117
226. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, LEGALIS nr 28533
227. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, LEGALIS nr 28951
228. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1998 r., III ZP 5/98, LEGALIS nr 32294
229. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 2/99, LEGALIS nr 43859
230. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., III ZP 37/00, LEGALIS nr 48913
231. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., III ZP 16/01, LEGALIS nr 50972
232. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04, LEGALIS nr 64984
233. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, LEGALIS nr 71483
234. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06, LEGALIS nr 76994
235. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, LEGALIS nr 92427
236. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, LEGALIS nr 107618
237. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12, LEGALIS nr 719346
238. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2007 r., II PK 75/07, LEGALIS nr 179177
239. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2013 r., III PK 69/13, LEGALIS nr 1121122
240. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., I PZP 7/14, LEGALIS nr 1186192
241. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2015 r., III PZP 1/15, LEGALIS nr 1336846
242. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 19 kwietnia 1984 r., II SA 451/84, LEGALIS nr 35291

243. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 24 września 1991 r., II SA 746/91, LEGALIS nr 36962
244. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 20 stycznia 1994 r., II SA 2348/93, LEGALIS nr 38300
245. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 23 października 1995 r., II SA 2205/95, „Prawo Pracy” 1998, nr 9
246. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 25 lutego 1998 r., II SA 1429/97, LEGALIS nr 42131
247. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 24 maja 1998 r., SA/Wr 2250/95, „Prawo Pracy” 1997, nr 3
248. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 25 marca 1999 r., II SA/Po 882/99, „Prawo Pracy” 1999, nr 9
249. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 10 stycznia 2006 r., II OSK 424/05, LEGALIS nr 80315
250. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 listopada 2004 r., OSK 873/04, LEGALIS nr 74699
251. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 lipca 2005 r., III APa 89/05, LEGALIS nr 74011
252. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 20 sierpnia 2009 r., III APa 9/09, LEGALIS nr 237774
253. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 grudnia 2012 r., III APa 22/12, LEGALIS nr 743077
254. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lipca 2015 r., I ACa 510/15, LEGALIS nr 1360830

AKTY PRAWNE

1. Dyrektywa Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Dz. Urz. UE. L 1998 Nr 225 str. 16, LEGALIS 2017
2. Konwencja nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy z 22 czerwca 1982r.
1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141, tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 917
2. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 967
3. Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 1870 z późn. zm.
4. Ustawa z dnia 16 września 1982 r o pracownikach urzędów państwowych., tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 2142 z późn. zm.
5. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1285 z późn. zm.
6. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 z późn. zm

7. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 862
8. Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 524
9. Ustawa z dnia 28 września 1998 r. o lasach, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 788
10. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1270
11. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 z późn. zm.
12. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 2183
13. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1260 z późn. zm
14. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1559 z późn. zm.
15. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010r. o Polskiej Akademii Nauk, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1475
16. Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2017 r. poz. 38
17. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. 1996, nr 62, poz. 289 z późn. zm.
18. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. 1996, nr 69, poz. 332 z późn. zm.
19. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Dz.U. 2014, poz. 1786
20. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 listopada 1982 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych oraz zasad nawiązywania z urzędnikami państwowymi stosunku pracy na podstawie mianowania, Dz. U. Nr 39, poz. 257 z późn. zm.