

Poznań 03 kwietnia 2014 r.

W bieżącym tygodniu, w konsekwencji zamiaru wprowadzenia zmian w *Regulaminie organizacyjnym* w obszarze obsługi klienta spółki ENEA Operator, przedstawiono pracownikom *Porozumienia zmieniającego*. Niestety w wielu przypadkach, żądano natychmiastowego przyjęcia powyższego do wiadomości i niezwłocznego podpisania stosownego dokumentu. Nie byłoby w tym nic bulwersującego, gdyby nie „nadgorliwe” przypadki nacisków, szantaży i gróźb kierowanych pod adresem pracowników, sugerujących iż brak akceptacji będzie jednoznaczny z daleko idącymi konsekwencjami wobec „opornych”, co jest nadużyciem jako niedopuszczalne w świetle obowiązującego prawa.

W związku z powyższym, skoro „nadgorliwi” przełożeni nie zadali sobie trudu wyjaśnienia czym jest *Porozumienie zmieniającego* lub *Wypowiedzenie zmieniającego*, pozwolimy sobie na garść informacji dotyczących przedstawionego problemu.

INFORMACJA

dotycząca możliwości wprowadzania zmian w warunkach płacy i pracy pracowników

Co do zasady, zmiana warunków pracy i płacy może nastąpić w drodze:

1. porozumienia zmieniającego (czasami aneksu do umowy o pracę),
2. wypowiedzenia zmieniającego
3. czasowego powierzenia innego stanowiska pracy w trybie art. 42 § 4 kodeksu pracy.

Ad. 1

Porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy:

- jest dwustronną czynnością prawną, która obejmuje **zgodne** oświadczenie woli stron – pracodawcy i pracownika.
- z inicjatywą zmian warunków pracy lub płacy może więc wystąpić każda ze stron, ale do zmiany dojdzie wyłącznie na podstawie zgodnej woli obu stron. **Brak zgody którejkolwiek z nich uniemożliwia wprowadzenie zmian do stosunku pracy w tym trybie.**
- pracodawca nie musi przy tym uzasadniać ani wskazywać przyczyny, dla której chce porozumieniem zmienić warunki pracy lub płacy pracownika.

W przypadku otrzymania oferty podpisania porozumienia zmieniającego, przed jego podpisaniem należy sprawdzić, jaki zakres umowy o pracę ulega zmianie. W tym celu należy porównać wszystkie zapisy porozumienia z dotychczasową treścią umowy i zawartymi wcześniej aneksami, czy też porozumieniami zmieniającymi.

Termin na przyjęcie propozycji pracodawcy (podpisanie porozumienia) nie może być zbyt krótki. Jakkolwiek nie ma na to szczegółowych przepisów i stosuje się ogólne zasady kodeksu cywilnego, tym niemniej wydaje się, iż **pracownik powinien mieć co najmniej 2 dni celem zapoznania się z ofertą, skonsultowania z prawnikiem itp.**

W przypadku zbyt krótkiego terminu, lub pozaprawnych nacisków pracodawcy w celu przymuszenia pracownika do podpisania porozumienia, takie działanie może być przedmiotem kontroli PIP i uznania, iż pracodawca nadużywa swoich praw podmiotowych i swej nadrzędnej w tym wypadku pozycji.

W przypadku porozumienia zmieniającego, pracownik nie ma obowiązku zaakceptowania warunków zaproponowanych przez pracodawcę i może odmówić podpisania porozumienia.

Należy pamiętać, że jeśli pracownik odmówi podpisania porozumienia zmieniającego, prawdopodobne jest, iż pracodawca będzie dążył do wręczenia pracownikowi **wypowiedzenia zmieniającego**. Co do zasady w takim wypadku wypowiedzenie zmieniające powinno obejmować taki sam zakres zmian, jaki oferowano w porozumieniu. Jeśli pracodawca pójdzie dalej i na przykład będzie chciał „ukarać” pracownika za niepodpisanie porozumienia – to takie rozszerzone wypowiedzenie można zaskarżyć jako pozorne.

Ad. 2

Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy jest jednostronnym oświadczeniem woli, którego głównym celem jest zmiana treści stosunku pracy.

Do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę, co powoduje, iż pracodawca zobowiązany jest do zachowania wymogów formalnych, takich jak m.in.:

- zachowanie odpowiednich okresów wypowiedzenia i terminów upływu okresu wypowiedzenia,
- konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków pracy z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika,
- uzyskania zgody organizacji związkowej, w przypadku, kiedy dany pracownik podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem (z tytułu pełnienia funkcji związkowych),
- uwzględnienia okresów ochronnych przed wypowiedzeniem (urlop, usprawiedliwiona nieobecność w pracy, wiek przedemerytalny, z zastrzeżeniem pozostałych zapisów kodeksu pracy, w niektórych przypadkach ochrona ta jest węższa, niż przy definitywnym wypowiedzeniu umowy o pracę),
- wskazania konkretnej, prawdziwej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia,
- dochowania warunków formalnych oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym (treść zmiany, pouczenie o przyjęciu lub odmowie warunków, terminy odwołania do sądu itp.).

Zaznaczyć należy, iż **ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym może być zmodyfikowana**, jeśli wypowiedzenie zostaje dokonane w ramach *ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*. Ustawa ta, zwana dalej **ustawą o zwolnieniach grupowych**, dotyczy jednak nie tylko zwolnień grupowych, i może mieć zastosowanie czasami także w jednostkowych przypadkach wypowiedzeń zmieniających, dlatego każdorazowo **warto sprawdzić, czy jej zapisy w poszczególnym przypadku nie znajdują zastosowania**.

Pracownik, który otrzymał wypowiedzenie zmieniające, powinien przede wszystkim sprawdzić, czy pracodawca dochował obowiązków formalnych takiego wypowiedzenia, wymienionych powyżej, a bardziej szczegółowo w kodeksie pracy.

Następnie, pracownik powinien także przemyśleć, czy nowe warunki pracy – zaproponowane przez pracodawcę – jest gotów zaakceptować, czy też nie.

W zależności od dokonanej oceny sytuacji pracownik ma przede wszystkim następujące możliwości:

1. akceptacja warunków i podjęcie pracy na nowych warunkach wraz z upływem okresu wypowiedzenia

W takim wypadku, pracownik nie podejmuje żadnych działań, a nowe warunki pracy wchodzi w życie z upływem okresu wypowiedzenia wskazanego przez pracodawcę w piśmie o wypowiedzeniu.

Jeśli pracownik nie złoży pracodawcy wyraźnego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, to wtedy uważa się, że wyraził zgodę na te warunki.

2. „milcząca akceptacja” warunków i podjęcie pracy na nowych warunkach wraz z upływem okresu wypowiedzenia, przy jednoczesnym złożeniu odwołania do sądu od wypowiedzenia

Pracownik nie składa żadnego oświadczenia co do odmowy przyjęcia warunków, ale odwołuje się od wypowiedzenia do sądu pracy.

Skutkiem powyższego, stosunek pracy po upływie okresu wypowiedzenia trwa nadal na zmienionych (nowych) warunkach, ale pracownik może domagać się przywrócenia poprzednich warunków przez sąd pracy.

Ten przypadek zachodzi najczęściej w sytuacji, kiedy pracownik wcale nie chce przyjąć nowych warunków pracy lub płacy, jednak nie chce też rezygnować z pracy. Dlatego nie odmawia przyjęcia nowych warunków, ale w terminie 7 dni od otrzymania wypowiedzenia zmieniającego składa w sądzie odwołanie od tego wypowiedzenia kwestionując np. jego zasadność i prawidłowość lub też zgłasza zastrzeżenia co do formalnych działań pracodawcy (jeśli takie istnieją).

Złożenie odwołania do sądu od takiego wypowiedzenia zmieniającego nie oznacza zatem, iż pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków, ale dla uniknięcia ewentualnych wątpliwości, można w odwołaniu do sądu wyraźnie napisać, **iż złożenie tego odwołania nie jest jednoznaczne z odmową przyjęcia warunków.** Chodzi tu o zastrzeżenie, iż pracownik nie chce definitywnie rozwiązać umowy o pracę, ale złożonym pozwem ma nadzieję na uznanie przez sąd, iż wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane z naruszeniem prawa i **pracownik będzie mógł wrócić na dotychczasowe warunki.**

3. formalna odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, przy braku złożenia odwołania do sądu pracy.

Pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia składa oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. W takim wypadku dochodzi do rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia, wskazanego w wypowiedzeniu zmieniającym.

Jeśli pracodawca „zapomni” pouczyć pracownika w piśmie o wypowiedzeniu o możliwości odmowy przyjęcia warunków, pracownik może złożyć takie oświadczenie, aż do końca okresu wypowiedzenia.

4. formalna odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy i złożenie odwołania do sądu pracy (w celu przywrócenia poprzednich warunków a w niektórych przypadkach uzyskania odszkodowania).

Pracownik formalnie odmawia przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, a dodatkowo odwołuje się od wypowiedzenia zmieniającego do sądu pracy, żądając uznania jego bezskuteczności lub przywrócenia do pracy.

Skutkiem powyższego może być orzeczenie uznające wadliwe wypowiedzenie warunków pracy lub płacy za bezskuteczne i stosunek pracy będzie trwał nadal na niezmiennych warunkach, o ile sąd pracy zdąży rozpatrzyć sprawę przed okresem wypowiedzenia, co rzadko jest możliwe.

Jeśli natomiast postępowanie sądowe się przeciągnęło ponad okres wypowiedzenia, a więc stosunek pracy uległ już rozwiązaniu z chwilą upływu okresu wypowiedzenia, to sąd może ewentualnie orzec o przywróceniu pracownika do pracy na starych warunkach lub ewentualnie o odszkodowaniu. Wybór roszczenia zależy od pracownika i jest szczegółowo określony w kodeksie pracy. Trzeba pamiętać, iż sądy często uznają przywrócenie do pracy za niemożliwe, i w takim wypadku zasądzają jedynie odszkodowanie.

Należy zaznaczyć, iż wybór drogi postępowania zależy od indywidualnego przypadku pracownika, treści jego stosunku pracy oraz okoliczności wypowiedzenia, zatem każdy przypadek powinien być indywidualnie rozpatrywany.

Ad.3

Powierzenie innej pracy w trybie art. 42 § 4 kp

- **Art. 42 § 4 przewiduje możliwość przesunięcia pracownika do innej pracy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym (dopuszczalne jest połączenie takiego przesunięcia w ostatnim kwartale roku i w pierwszym kwartale roku następnego - w takiej sytuacji już do końca roku nie będzie można powierzyć pracownikowi w tym trybie innego niż umówione stanowiska pracy).**
- **Warunki, które muszą być spełnione, aby pracodawca mógł, bez wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe umowne warunki, powierzyć pracownikowi inną niż umówiona pracę, poza określonym 3-miesięcznym terminem w roku kalendarzowym, sprowadzają się do tego, aby po stronie pracodawcy istniały uzasadnione podstawy takiej decyzji, a przeniesienie do innej pracy nie powodowało obniżenia wynagrodzenia i powierzona praca odpowiadała kwalifikacjom pracownika". (cytaty za „Prawo pracy. Komentarz”, Romer Maria Teresa, komentarz do art. 42 kp, Lex Polonica)**

WNIOSKI KOŃCOWE

Podsumowując, w przedmiotowym przypadku pracodawca na razie zaproponował jedynie podpisanie porozumienia zmieniającego. Porozumienie zmienia rodzaj stanowiska, miejsce wykonywania pracy oraz podporządkowanie służbowe. Porozumienie jasno wskazuje, iż pozostałe warunki pracy pozostają bez zmian. W efekcie pracodawca popełnił błąd, ponieważ nie wprowadził zmiany zakresów obowiązków. Zgodnie z umową o pracę, zakres obowiązków stanowi załącznik do umowy o pracę – tym samym stanowi poniekąd jej część, w tej sytuacji aby zmienić zakres obowiązków, konieczna jest zmiana umowy (sprawa jest dyskusyjna w aspekcie orzecznictwa – tym niemniej jeśli coś jest w umowie o pracę, to zmiana wymaga porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego).

W tym wypadku nieodniesienie się w porozumieniu zmieniającym do zmiany zakresu obowiązków powoduje, iż teoretycznie pracownik po podpisaniu porozumienia,

a więc przyjęciu nowego stanowiska, mógłby twierdzić, iż nadal obowiązuje go dotychczasowy zakres obowiązków.

Ponieważ ewentualne uchylanie się od wykonywania obowiązków – nawet przy takim zapisie w treści porozumienia – nie jest dla pracownika korzystne – podpisanie przedmiotowego porozumienia w obecnym kształcie nie jest wskazane.

Tym samym pracownik ma następujące wyjścia:

- **Podpisać porozumienie** (z ewentualnym zwróceniem pracodawcy uwagi na błąd co do zakresów obowiązków) – ewentualnie sprawdzenie, czy w okresie obowiązywania tej umowy o pracę nie był już podpisywany jakiś aneks lub w inny sposób zakres obowiązków nie był już zmieniany,
- **Nie podpisywać porozumienia** – w takim wypadku pracodawca prawdopodobnie najpierw powierzy pracownikowi to nowe stanowisko w trybie art. 42 § 4 kp (na okres 3 miesięcy), a jednocześnie złoży pracownikowi wypowiedzenie zmieniające – zgodnie z którym pożądane przez pracodawcę zmiany wejdą w życie – po upływie okresu wypowiedzenia. W takim wypadku pracownikowi przysługiwać będą rozwiązania wskazane powyżej w pkt 2. Co do zasady, pracodawca nie powinien w żaden sposób „karać” pracownika za niepodpisanie porozumienia, niemniej nie można wykluczyć, iż pracodawca będzie podejmował jakieś inne kroki wobec pracownika, np. w zakresie innych zmian warunków pracy. Skuteczność takich zmian zależeć będzie od tego, w jaki sposób uzasadni takie zmiany i czy ewentualnie będzie można to powiązać z niepodpisaniem porozumienia.

Z dotychczasowych doświadczeń w zakresie wprowadzania zmian warunków pracy w spółkach energetycznych, co do zasady niepodpisanie porozumienia zmieniającego skutkowało jedynie wprowadzeniem takich samych zmian w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Trudno jednak przewidzieć, w jaki sposób zachowa się pracodawca w tym konkretnym wypadku.

Jeżeli pracownik posiada jakieś dodatkowe uprawnienia wynikające z innych aktów prawnych (umów lub porozumień zbiorowych), powinien dodatkowo przeanalizować zaproponowane mu porozumienie zmieniające pod kątem ewentualnej utraty przysługujących mu uprawnień.

Z przedstawianych pracownikom porozumień można wywnioskować, iż teoretycznie pracownik pozostanie objęty dotychczasowym ZUZP i jego uprawnieniami. Wątpliwości budzi jednak to, czy nowe stanowisko pracy, jest także wymienione w ZUZP, **a zatem, czy zapisy dotyczące zaszeregowania, składników wynagrodzenia, będą się odnosić bezpośrednio także do nowego stanowiska.**

Sprawa ta, w przypadku zamiaru podpisania porozumienia, powinna zostać szczegółowo wyjaśniona w oparciu o obowiązujący pracownika ZUZP.

MIĘDZYzakładowy
Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA
Przewodniczący
Zarządu Międzyzakładowego
Jerzy Wiertelak

MIĘDZYzakładowy
Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA
Z-ca Przewodniczącego
Janusz Śniadecki

K/O
MZZP GK ENEA -