

BEATA STANIBUŁA

## OGRANICZENIA W ZAKRESIE SWOBODY KSZTAŁTOWANIA TREŚCI UMOWNEGO STOSUNKU PRACY

### 1. WPROWADZENIE

Zobowiązaniowy charakter stosunku pracy stanowi gwarancję swobody woli jego stron w kształtowaniu łączących je relacji. Z drugiej strony ustawodawca w dbałości o ochronę interesów pracownika – jako słabszego względem pracodawcy kontrahenta stosunku pracy – wprowadza szereg ograniczeń w tym zakresie, zwłaszcza gdy w rachubę wchodzi zmiany dla pracownika niekorzystne. Ograniczenia te dotyczą zarówno wymogu zaistnienia i wskazania przyczyn uzasadniających wprowadzenie stosownych zmian, jak i wymogu zastosowania określonych instrumentów prawnych służących ich dokonywaniu. Nie mogą więc odbywać się dowolnie.

Ograniczenia, o których mowa, bezpośrednio dotyczą pracodawców, ale w pewnym sensie i w pewnych przypadkach dotyczą również strony pracowniczej. Chodzi zwłaszcza o sytuacje, gdy u pracodawcy dochodzi do zawarcia tzw. porozumienia o czasowym zawieszeniu przepisów, co wiąże się w istocie z pogorszeniem sytuacji pracowników przez pewien okres, a o czym poszczególni pracownicy bezpośrednio nie decydują. Ponadto niekorzystną, a uprawnioną zmianę warunków pracy lub płacy inicjowaną przez pracodawcę pracownik niejako zmuszony jest zaakceptować, jeżeli chce kontynuować zatrudnienie. W przeciwnym bowiem razie w rachubę wchodzi rozwiązanie umowy o pracę.

---

Dr Beata STANIBUŁA – adiunkt Katedry Prawa Sądowego, Wydział Zamiejscowy Nauk Prawnych i Ekonomicznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II w Tomaszowie Lubelskim; adres do korespondencji: ul. Lwowska 80, 22-600 Tomaszów Lubelski; e-mail: lipskopol@wp.pl

Przyczyny przekształceń w obrębie stosunku pracy mogą wynikać ze zmiany ustawy lub niektórych „autonomicznych” źródeł prawa pracy; mogą leżeć zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika; mogą mieć charakter czasowy bądź trwałe, fakultatywny lub obligatoryjny. Systematyka artykułu oparta została na powołanych kryteriach, stanowiących jednocześnie okoliczności, z którymi należy wiązać konieczność zastosowania właściwych instytucji prawnych.

## 2. PRZYCZYNY (UZASADNIENIE) ZMIAN W TREŚCI UMOWNEGO STOSUNKU PRACY

Zmiana w trakcie realizacji stosunku pracy przepisów ustawowych bądź też zmiana lub wejście w życie niektórych źródeł „autonomicznych”, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin wynagradzania, modyfikują bądź też mogą stanowić przyczynę ewentualnej modyfikacji postanowień wynikających z zawartych z pracownikami umów o pracę. Należy w związku z tym mówić o wpływie zmian normatywnych na kształtowanie treści stosunków pracy.

Mechanizm wpływu zmian normatywnych na treść indywidualnych stosunków pracy wynika z funkcjonowania w relacjach między źródłami prawa pracy zasady uprzywilejowania<sup>1</sup>. Zasadę tę statuuje art. 18 § 1 k.p., określający relacje między umową o pracę a przepisami prawa pracy. Zgodnie z tym przepisem postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy. Zasada uprzywilejowania dotyczy również relacji źródeł prawa pracy, o których mowa w przepisach art. 9 § 2 i 3 k.p. Zgodnie z § 2 tego artykułu postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Paragraf 3 traktuje z kolei, iż postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Ponadto, według przepisu art. 241 (26) § 1 k.p., omawiana zasada obowiązuje w relacji zakładowy–ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. I tak, zgodnie z brzmieniem powołanego artykułu, postanowienia układu za-

---

<sup>1</sup> Z zasadą uprzywilejowania ściśle skorelowana jest zasada automatyzmu prawnego, rozstrzygająca problem, kiedy jednak dana kwestia zawarta w umowie o pracę zostanie mniej korzystnie uregulowana dla pracownika, niż została uregulowana przepisami prawa pracy. Taki stan rzeczy nie będzie wówczas skutkował nieważnością całej umowy o pracę, a jedynie tym, że automatycznie zamiast postanowienia mniej korzystnego, będą miały zastosowanie odpowiednie przepisy prawa pracy – zob. art. 18 § 2 k.p.

kładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układ ponadzakładowego.

Generalnie zasadę uprzywilejowania można ująć w ogólnym stwierdzeniu, iż treści zawarte w aktach niższego rzędu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż te, które wynikają ze źródeł prawa pracy ustawionych wyżej w ramach ich hierarchii.

Ograniczenia w kształtowaniu treści stosunku pracy w przypadku, gdy przyczyną zmian są zaistniałe zmiany normatywne, zachodzą po stronie pracodawcy zarówno wtedy, gdy odbywają się na korzyść, jak i niekorzyść pracowników. Gdy odbywają się na korzyść pracowników, to – niezależnie od woli pracodawcy – automatycznie zaczynają obowiązywać w stosunkach pracy. Oznacza to dla pracodawcy całkowitą utratę możliwości wyboru i decydowania w tej kwestii. W przypadku, gdy pracodawca uprawniony jest do wprowadzenia zmian niekorzystnych, to ograniczenie dla niego w tym zakresie stanowią procedury, które zgodnie z prawem obowiązany jest zastosować – czynności prawne wiążące się z wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy.

Należy zaznaczyć, iż zmiana normatywna, tj. z mocy przepisów ustawowych (*ipso iure*), które weszły w życie w trakcie trwania stosunku pracy, stanowi samodzielną podstawę uzasadniającą wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i wprowadzenie nowych.

Zmiana treści stosunku pracy może wynikać z potrzeb pracodawcy uzasadnionych różnymi okolicznościami. Na przykład pracodawca, w ramach stosowania systemów motywacyjnych, może zmieniać warunki pracy i płacy poprzez awansowanie pracownika na wyższe stanowisko czy też podwyżkę wynagrodzenia. Z uwagi na potrzeby organizacyjne może wprowadzać zmiany dla pracownika neutralne (nie naruszające interesów pracownika) w postaci przeniesienia go na stanowisko równorzędne pod względem wymaganych kwalifikacji, prestiżu i wynagrodzenia.

Podłożem zmian niekorzystnych mogą być – jak zostało wspomniane – okoliczności leżące po stronie pracodawcy, ale mogą one też bezpośrednio dotyczyć osoby pracownika. Przykładem tych pierwszych będą sytuacje związane z pogorszeniem kondycji finansowej pracodawcy (przyczyny ekonomiczne). Drugie należy kojarzyć z niską w ocenie pracodawcy przydatnością pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku czy też dopuszczeniem się przez pracownika naruszeń, które uzasadniają jego degradację w postaci przeniesienia na niższe stanowisko pracy.

Zmiany, których pracodawca może dokonywać w treści stosunków pracy ze względów ekonomicznych, mogą być czasowe lub trwałe. Związane bezpo-

średnio z osobą pracownika mają z reguły charakter trwałe, a ponadto w rachubę wchodzi także zmiany przejściowe, w postaci czasowego przeniesienia pracownika na inne stanowisko pracy z uwagi na uzasadnione potrzeby pracodawcy lub z uwagi na ochronę zdrowia pracowników.

Ze względu na przyczynę uzasadniającą wprowadzenie zmian, a co za tym idzie – w zależności od tego, czy ma ona mieć charakter trwałe, czy czasowy, fakultatywny, czy obowiązkowy, ustawodawca przewidział różne instytucje prawne służące ich wprowadzaniu. W rachubę wchodzi czynności prawne dwu- lub jednostronne, w ramach których mieści się porozumienie o zawieszeniu przepisów, porozumienie zmieniające, wypowiedzenie zmieniające, a ponadto w przewidzianych prawem sytuacjach istnieje możliwość dokonania czasowej zmiany rodzaju pracy mocą jednostronnych decyzji pracodawcy.

### 3. WYPOWIEDZENIE ZMIENIAJĄCE JAKO CZYNNOŚĆ PRAWNA SŁUŻĄCA WPROWADZANIU TRWAŁYCH ZMIAN W STOSUNKU PRACY

Trwała zmiana warunków pracy lub płacy może następować – jak była o tym mowa – na korzyść pracowników lub na ich niekorzyść, a ponadto w rachubę wchodzi również zmiana neutralna. W zasadzie, gdy mamy do czynienia ze zmianą korzystną lub neutralną, to odbywa się ona za porozumieniem zmieniającym, niepodlegającym żadnym ograniczeniom<sup>2</sup>.

Natomiast wprowadzenie zmian niekorzystnych dla pracownika, np. powodujących uszczuplenie jego płacy, zwiększenie obowiązków lub zmniejszenie uprawnień (z uwagi na przyczyny ekonomiczne czy też przyczyny związane z osobą konkretnego pracownika) wymaga od pracodawcy – co do zasady – zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Instytucja wypowiedzenia zmieniającego stanowi podstawowy sposób trwałej modyfikacji istniejącego stosunku pracy<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Zmiana warunków pracy niekiedy może wydawać się neutralna, ale w rzeczywistości ma duże (istotne) znaczenie dla stron. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 1997 r. (I PKN 265/99) orzekł, że zmiana warunków pracy, polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli jednak strony traktują taką zmianę jako element podmiotowo istotny (np. gdy nazwa implikuje prestiż stanowiska), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy. Ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak odczuwał ją pracownik – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99.

<sup>3</sup> R. SADLIK, *Wypowiedzenie zmieniające*, „Słowo Pracownicze” 2006, nr 8, s. 1.

Przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego są warunki pracy i (lub) płacy, jednakże nie wszelkie warunki, ale warunki istotne. Za warunki istotne uznaje się w szczególności, określone w art. 29 k.p., elementy umowy o pracę, takie jak: rodzaj pracy, miejsce świadczenia pracy, wymiar czasu pracy, wynagrodzenie. Poza warunkami umowy o pracę wymaganymi przepisami prawa, do umowy o pracę mogą być wprowadzone wolą stron także inne postanowienia. Zamieszczenie ich w umowie powoduje, że automatycznie zyskują one rangę warunków istotnych, czyli takich, których każdorazowa zmiana na niekorzyść pracownika będzie wymagała jego akceptacji. Zazwyczaj wiąże się to z koniecznością zastosowania przez pracodawcę instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Tego rodzaju warunkiem wynikającym z umowy o pracę może być np. postanowienie, że pracownik będzie miał prawo do wyższego niż ustawowy wymiaru urlopu wypoczynkowego albo że będzie on mógł korzystać z samochodu służbowego czy mieszkania itp.

Jakie konkretnie zmiany wymagają wypowiedzenia zmieniającego, sugerują wypowiedzi Sądu Najwyższego. Na przykład zmiana formy wynagrodzenia z dniówkowej na akordową wymaga, w razie braku zgody pracownika, wypowiedzenia zmieniającego<sup>4</sup>; także negatywna ocena pracownika, który wskutek niedostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji kierowniczej<sup>5</sup>. Jeżeli dodatek motywacyjny – z woli stron – jest objęty warunkami indywidualnej umowy o pracę, pozbawienie tego dodatku, jako stałego składnika wynagrodzenia, wymaga wypowiedzenia warunków pracy<sup>6</sup>.

Należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie zmieniające nie dotyczy tych warunków pracy, które mieszczą się w sferze uprawnień dyrektywnych pracodawcy, co oznacza prawo pracodawcy do dokonywania zmian w ich zakresie, w formie wydawania pracownikowi poleceń na bieżąco, np. polecenie wyjazdu służbowego.

Nie jest dopuszczalna, przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, zmiana rodzaju umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony. W zakresie tym orzekł Sąd Najwyższy, podejmując w dniu 24 września 1981 r. uchwałę<sup>7</sup>. Zmiana taka wprawdzie jest możliwa, ale tylko w formie porozumienia stron (porozumienia zmieniającego).

Kwestia skuteczności (ważności) wypowiedzenia zmieniającego wiąże się z odpowiednią formą oraz treścią tej czynności prawnej. Zgodnie z art. 42 § 2 k.p., „wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, gdy pra-

<sup>4</sup> OSNCP 2/1982.

<sup>5</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 502/97.

<sup>6</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 1984 r., I PR 65/84.

<sup>7</sup> Uchwała z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 52/93, OSN 11/94/169.

cownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki”. Z brzmienia cytowanego przepisu wynika więc, po pierwsze, że dla skuteczności wypowiedzenia zmieniającego powinna być zachowana forma pisemna. Po drugie, oprócz wypowiedzenia dotychczasowych warunków, konieczna jest propozycja nowych warunków. Czynność prawna pracodawcy wypowiadająca warunki pracy lub płacy musi zatem składać się z dwóch oświadczeń woli, obejmujących wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy oraz propozycji nowych warunków.

Należy zaznaczyć, że brak wskazania przez pracodawcę nowych warunków skutkuje uznaniem, że wypowiedzenia zmieniającego nie dokonano, co oznacza, iż pracownik świadczy pracę według dotychczasowych uzgodnień.

Ponadto oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego powinno zawierać: przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie<sup>8</sup>; informację o przysługującym pracownikowi prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, trwającym do połowy okresu wypowiedzenia, oraz pouczenie pracownika o przysługującym mu prawie i terminie odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy.

Podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające dotyczy umów na czas nieokreślony. Przyczyny te – jak już była o tym mowa – mogą leżeć po stronie pracodawcy, np. zmniejszenie stanu zatrudnienia, ale również po stronie pracownika, np. niska wydajność pracy na zajmowanym stanowisku czy brak predyspozycji do pracy na kierowniczym stanowisku, utrata uprawnień do wykonywania zawodu. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające (tak samo jak wypowiedzenia definitywnego) może być więc każda przyczyna, byleby tylko była ona rzeczywista i konkretna.

Właściwe sprecyzowanie przyczyny jest istotne z punktu widzenia badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego przez sąd. W wyroku z dnia 6 stycznia 2006 r.<sup>9</sup> Sąd Najwyższy podkreślił, iż przyczyna wypowiedzenia nie podana pracownikowi nie może być brana pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia. Jeżeli chodzi o konkretność przyczyny, Sąd Najwyższy w tym samym wyroku zajął stanowisko, iż podanie jako przyczyny utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy pracy jest wystarczająco konkretne i nie jest konieczne dodatkowe wskazanie ekonomicznych motywów złożenia wypowiedzenia. Wystarczającą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego kierownikowi wydziału – zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2008 r.<sup>10</sup> – może być osiągnięcie przez ten wydział złych wyników ekonomicznych, mimo że kierownik dokłada należytej staranności.

---

<sup>8</sup> Zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85.

<sup>9</sup> III PK 108/05, LEX nr 181514, PiZS 2006/6/37.

<sup>10</sup> III PK 80/07, LEX nr 459255.

Jak wynika z wypowiedzi judykatury, przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie zmieniające nie musi być szczególnej wagi ani doniosłości. Musi być jednak wskazana jako faktycznie istniejąca. W wyroku z dnia 5 maja 2009 r.<sup>11</sup> znalazło się stwierdzenie Sądu Najwyższego, iż sąd nie może oceniać, czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń. Skoro pracodawca uznał, że ze zmianami organizacyjnymi wiąże się potrzeba likwidacji nieuzasadnionych rozbieżności w zakresie wynagradzania pracowników, to jest to jego uprawnienie. Sąd może natomiast oceniać, czy potrzeba ta stanowiła rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniała (art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Przykład nieprawdziwej (nierzeczywistej) przyczyny wypowiedzenia zmieniającego obrazuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 r.<sup>12</sup> Zgodnie z tym wyrokiem z pozorną likwidacją stanowiska pracy, które nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w związku z art. 45 § 1 k.p.), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego.

Brak w piśmie wypowiedzającym warunki pracy informacji o możliwości odwołania do połowy okresu wypowiedzenia zaproponowanych warunków skutkuje przedłużeniem tego okresu do końca wiążącego strony – z uwagi na staż pracy pracownika – pełnego okresu wypowiedzenia. Powyższe znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2000 r.<sup>13</sup>

Reakcja pracownika na wypowiedzenie zmieniające może być dwojaka. Pracownik może wyrazić zgodę i przyjąć nowe warunki albo odmówić ich przyjęcia.

Zgoda pracownika może być wyraźna lub wyrażona w sposób dorozumiany. Przepis art. 42 § 3 k.p. ustanawia bowiem domniemanie zgody w sytuacji, gdy przed upływem połowy okresu wypowiedzenia pracownik nie złoży pracodawcy oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i (lub) płacy. W przedmiocie tym wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 maja 2001 r.<sup>14</sup> stwierdzając, że skoro przepis art. 42 § 3 k.p. nie określa sposobu i formy złożenia przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, to wobec tego wola pracownika może być wyrażona poprzez każde zachowanie dostatecznie ją ujawniające (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wcześniej, gdyż w wyroku z dnia

<sup>11</sup> I PK 11/09, LEX nr 509027.

<sup>12</sup> I PK 92/07, OSNP 2008/19-20/286.

<sup>13</sup> I PKN 117/00, OSNP2002/13/304.

<sup>14</sup> I PKN 405/00, OSNP 2003/6/147, „Monitor Prawniczy” 2003, nr 9, s. 415.

4 października 1979 r.<sup>15</sup>, Sąd Najwyższy uznał, iż: „Do oświadczenia pracownika o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, o których mowa w art. 42 § 3 k.p., stosuje się – z mocy art. 300 k.p. – ogólną zasadę przewidzianą w art. 60 k.c., iż oświadczenie woli może być wyrażone w dowolnej formie”. Nie ulega jednak wątpliwości, iż ze względów praktycznych najlepsza będzie jednak forma pisemna.

Natomiast odmowa przyjęcia nowych warunków bezwzględnie musi nastąpić w formie wyraźnego oświadczenia pracownika. Dokonując odmowy, powinien on liczyć się z tym, iż z upływem okresu wypowiedzenia nastąpi rozwiązanie stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 1999 r.<sup>16</sup> wyraził, iż: „Odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy (art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p.) powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od intencji pracownika. Skutek odmowy polega więc na tym, że wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie rozwiązujące umowę o pracę (tzw. wypowiedzenie definitywne).

Jeżeli pracownik wyraża zgodę na zmianę i przyjmuje nowe warunki (w sposób wyraźny lub domniemany), to tym samym następuje zmiana charakteru prawnego wypowiedzenia zmieniającego – stanowiącego jednostronną czynność prawną pracodawcy – w dwustronną czynność prawną pracodawcy i pracownika. Takie przekształcenie oznacza, że instytucja wypowiedzenia zmieniającego została zrealizowana zgodnie z celem. Musi bowiem dojść (w myśl art. 11 k.p.) do porozumienia stron w sprawie zmiany warunków pracy lub płacy, aby stosunek pracy mógł być kontynuowany.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego należy odpowiednio stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (czyli o wypowiedzeniu definitywnym). Odpowiednie stosowanie, czyli stosowanie z pewnymi modyfikacjami, wynika z konieczności uwzględnienia różnic w istocie obu tych instytucji. Przede wszystkim różnią się one celem; wypowiedzenie zmieniające z zasady zmierza jedynie do modyfikacji treści umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia, podczas gdy wypowiedzenie definitywne bezpośrednio prowadzi do rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego.

W okresie wypowiedzenia zmieniającego, tak samo jak w przypadku wypowiedzenia definitywnego, pracownikowi przysługują dni wolne na poszukiwanie pracy, które są płatne. Wymiar tych dni zależy od długości okresu wypowiedzenia i wynosi przy wypowiedzeniu dwutygodniowym i jednomiesięcznym 2 dni robocze, a przy wypowiedzeniu trzymiesięcznym 3 dni robocze (art. 37 k.p.).

---

<sup>15</sup> I PRN 117/79, OSNCP 1980/3/61.

<sup>16</sup> I PKN 116/99, OSNAPiUS 2000/17/645.



Do wypowiedzenia zmieniającego odnoszą się zasady powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem. Oznacza to (w przypadku, gdy wypowiedzenie dotyczy umowy na czas nieokreślony) obowiązek pracodawcy podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie – o czym było wspomniane wyżej – oraz skonsultowania zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Procedura konsultacji ze związkami dotyczy każdego pracownika będącego członkiem związku zawodowego oraz pracownika, który nie jest członkiem związku, ale związek podjął się reprezentowania jego praw (art. 38 k.p. oraz art. 23<sup>2</sup> k.p.).

W związku z tym pracodawca obowiązany jest na piśmie poinformować związek o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, natomiast zakładowa organizacja związkowa ma 5 dni, aby zgłosić ewentualne umotywowane zastrzeżenia. Milczenie organizacji związkowej uznaje się za brak sprzeciwu. Istotne jest, że pracodawca nie jest związany opinią przedstawioną przez związki zawodowe i decyzję dotyczącą wypowiedzenia zmieniającego podejmuje samodzielnie. Wymóg wyczerpania procedury konsultacji jest o tyle istotny, że jej pominięcie stanowi naruszenie wymogów formalnych i uzasadnia odwołanie pracownika do sądu pracy od tak dokonanego wypowiedzenia zmieniającego oraz uwzględnienia przez sąd roszczenia zgłoszonego przez pracownika, choćby samo wypowiedzenie było zasadne.

Do wypowiedzenia zmieniającego mają również zastosowanie przepisy szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, przykładowo art. 39, 41, 177 k.p., art. 32 ustawy o związkach zawodowych<sup>17</sup>. Odpowiednio dotyczą one takich kategorii pracowników, jak: pracowników w wieku przedemerytalnym; nieobecnych w pracy z przyczyn usprawiedliwionych (np. z powodu choroby, urlopu); pracownic w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego; członków zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazanych uchwałą zarządu.

W drodze wyjątku można jednak wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym. Zgodnie z przepisem art. 43 k.p. jest to możliwe, jeżeli wypowiedzenie takie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub określonej grupy, do której pracownik należy, oraz ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo wskutek niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

---

<sup>17</sup> Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r., Dz. U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.

Ponadto w szerokim zakresie dopuszcza wypowiedzenie warunków pracy lub płacy pracownikom podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku, ustawa o „zwolnieniach grupowych”<sup>18</sup>. Kategorie pracowników, których to dotyczy, zostały wymienione w przepisie art. 5 ust. 5 tej ustawy. Należą do nich m.in.: pracownicy, o których mowa w art. 39 i 177; będący członkami rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego; będący członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej itd.<sup>19</sup>

Jak już zostało wspomniane, pracownikowi przysługuje prawo odwołania się do sądu pracy od wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli uważa on, że nastąpiło ono sprzecznie z prawem albo że jest nieuzasadnione (art. 44 k.p.). Zważając na przepis art. 42 § 1 k.p., według którego do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu definitywnym, ma on na to 7 dni od doręczenia mu oświadczenia woli w tym przedmiocie. Sąd dokonuje oceny, czy pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym, bada również celowość i zasadność dokonanej wypowiedzenia<sup>20</sup>.

Odwołanie się pracownika do sądu od wypowiedzenia zmieniającego nie pozostaje w zależności od tego, czy jednocześnie odmówił on pracodawcy przyjęcia nowych warunków. Samo zaskarżenie nie oznacza takiej odmowy<sup>21</sup>. Trzeba mieć na względzie, iż odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy jest czynnością procesową dokonywaną przed sądem, natomiast oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy stanowi czynność materialnoprawną, kierowaną do pracodawcy<sup>22</sup>. Odrębność ta była wielokrotnie podkreślana przez Sąd Najwyższy, m.in. w wyroku z 22 lipca 1998 r.<sup>23</sup>

Konsekwencje tej odrębności są o tyle istotne dla pracownika, że musi się on liczyć z tym, że w sytuacji, gdy wraz z zaskarżeniem wypowiedzenia zmieniającego do sądu złoży on pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, to w razie, gdy sąd nie uwzględni stosownego roszczenia pracownika, stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Przy braku natomiast takiego oświadczenia będzie on kontynuowany na nowych warunkach.

---

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.

<sup>19</sup> W ramach szczególnej ochrony pracownikom tym, w sytuacji, gdy wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, przysługuje – przez cały okres podlegania szczególnej ochronie – dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia. Jest on obliczany według zasad prawa pracy.

<sup>20</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., PiZS 3/1993.

<sup>21</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 254/98, OSNAPiUS 1999/16/514.

<sup>22</sup> T. LISZCZ, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 197.

<sup>23</sup> I PKN 254/98, OSNAPiUS 1999/16/514.

Roszczenia, których może przed sądem żądać pracownik, mogą zostać oparte – jak już wyżej było nadmienione – na zarzucie sprzeczności wypowiedzenia zmieniającego z prawem albo na zarzucie, że jest ono nieuzasadnione. Tak jak przy wypowiedzeniu definitywnym ich wybór należy do pracownika. Stosownie do jego żądania i okoliczności sprawy, sąd może uznać wypowiedzenie za bezskuteczne, orzec o przywróceniu poprzednich warunków pracy lub płacy i ewentualnie o uzupełnieniu części wynagrodzenia (w związku z jego obniżeniem w następstwie wypowiedzenia warunków pracy), orzec o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach i zapłacie wynagrodzenia (jeżeli stosunek pracy uległ rozwiązaniu), orzec o odszkodowaniu (nie tylko wówczas, gdy żąda tego pracownik, ale również wskutek uznania, że przywrócenie poprzednich warunków czy przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jest niecelowe lub niemożliwe).

Należy podkreślić, iż wypowiedzenie zmieniające jest instytucją zarezerwowaną dla pracodawcy, co również stanowi różnicę między wypowiedzeniem zmieniającym a definitywnym. Fakt, że tylko pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy, wynika już z samego brzmienia art. 42 k.p., w którym jest mowa o możliwości wypowiedzenia warunków pracy lub płacy przez zakład pracy oraz o skutkach odmowy przyjęcia nowych warunków przez pracownika. Konstrukcja prawna określona w tym przepisie nie może być stosowana przez pracownika również z tego powodu, że to pracodawca (co należy do istoty stosunku pracy) dysponuje warunkami pracy i płacy i w związku z tym może nimi rozporządzać. Na temat niedopuszczalności zastosowania przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 czerwca 2012 r.<sup>24</sup>

Brak możliwości zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego przez pracownika nie oznacza, iż pozbawiony jest on możliwości osiągnięcia podobnego skutku. W tym celu może on jednocześnie z oświadczeniem woli o wypowiedzeniu stosunku pracy złożyć pracodawcy propozycję – ofertę zmiany treści stosunku pracy, na podstawie art. 66 k.c. i n., w zw. z art. 300 k.p. Należy podkreślić, iż propozycja pracownika, inaczej niż pracodawcy stosującego wypowiedzenie zmieniające, zawsze zmierza (co jest oczywiste) do ustalenia zmian na jego korzyść.

---

<sup>24</sup> II PK 277/11, OSNP 2013/13-14/154.

## 4. CZYNNOŚCI PRAWNE SŁUŻĄCE CZASOWEJ ZMIANIE TREŚCI STOSUNKU PRACY

### 4.1. POROZUMIENIE O ZAWIESZENIU PRZEPISÓW

Instytucją, którą przewidział ustawodawca w celu rozwiązywania przejściowych problemów finansowych pracodawcy, jest porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, zwane w skrócie „porozumieniem o zawieszeniu przepisów” (dalej cyt. porozumienie o zawieszeniu). Możliwość zawarcia takiego porozumienia stwarza m.in. art. 9 (1) k.p. Zgodnie z treścią § 1 tego przepisu, „Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych”. Ograniczeniem w zakresie stosowania porozumienia o zawieszeniu, które akcentowane jest w cytowanym § 1, jest to, że dotyczyć ono może źródeł prawa pracy o charakterze autonomicznym, a więc jedynie tych, które pochodzą od partnerów społecznych, albo zostały ustanowione przez samego pracodawcę (na gruncie tej regulacji, poza układami zbiorowymi pracy). Chodzi tu mianowicie o postanowienia regulaminów (głównie wynagrodzenia), porozumień zbiorowych i statutów określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. W trybie tego porozumienia nie jest możliwe zawieszenie przepisów o charakterze ustawowym i wykonawczym. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż 3 lata.

Porozumienie o zawieszeniu zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Gdy w zakładzie pracy nie działa żadna organizacja związkowa, porozumienie o zawieszeniu pracodawca zawiera z przedstawicielstwem pracowników, wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 9<sup>1</sup> § 2 k.p.). Z zawarciem takiego porozumienia wiążą się pewne obowiązki pracodawcy. Otóż w sytuacji, gdy zawarł on porozumienie o zawieszeniu z organizacją związkową, zobligowany jest do przekazania jego treści właściwemu inspektorowi pracy (art. 9<sup>1</sup> § 4 k.p.). Nie stanowi to jednak warunku skuteczności porozumienia.

Porozumienie o zawieszeniu może również dotyczyć układu zbiorowego pracy. Zawarcie porozumienia zawieszającego układ zbiorowy pracy jest dopuszczalne, ale na podstawie innego przepisu, mianowicie art. 241 (27) § 1 k.p. Odrębną regulację dotyczącą zawieszenia postanowień układu należy tłumaczyć specyficznym trybem stanowienia układu, wymagającym rejestracji i kontroli właściwego sądu rejestrowego pod względem legalności. Wymaga bowiem zaznaczenia, iż porozumienie o zawieszeniu podlega tym samym procedurom,

które wiążą się z wprowadzaniem układu zbiorowego pracy. Poza tym istota zawieszenia postanowień układu zbiorowego pracy jest taka sama, jak źródeł autonomicznych, o których mowa w art. 9<sup>1</sup> k.p.

Przepis art. 9<sup>1</sup> k.p. ma zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników; wtedy bowiem zobligowany jest do wydania aktów wewnętrzzakładowych, które mogą być zawieszane. Natomiast art. 241 (27) k.p. dotyczy przypadku, gdy w zakładzie pracy funkcjonuje układ zbiorowy pracy.

Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników może zostać zawarte również w zakładach pracy, które nie spełniają tych warunków. Możliwość taką stwarza art. 23 (1a) k.p., dodany nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 26 lipca 2002 r.<sup>25</sup> Zgodnie z jego treścią „Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu”. Zawierając to porozumienie, należy odpowiednio stosować przepisy art. 9<sup>1</sup> § 1-4 k.p. Reguły, w przypadku porozumienia na podstawie art. 23 (1a) k.p., są więc zasadniczo takie same, jak porozumienia o zawieszeniu na podstawie art. 9<sup>1</sup> k.p.

Istotę porozumienia o zawieszeniu wyznacza jego cel. Ogólnie ujmując, sens przytoczonej regulacji polega na tym, że za cenę pewnych ustępstw ze strony pracowników przez oznaczony czas, w związku ze złą kondycją finansową pracodawcy, zachowane zostają miejsca pracy.

Zawarcie porozumienia o zawieszeniu powoduje, iż z mocy prawa (*ex lege*) nie stosuje się wynikających z zawieszonych przepisów warunków zatrudnienia. Oznacza to, iż porozumienie takie wyłącza konieczność dokonywania przez pracodawcę czynności prawnej w postaci wypowiedzenia zmieniającego.

#### 4.2. PRZYPADKI ZMIANY RODZAJU PRACY MOCĄ JEDNOSTRONNYCH CZYNNOŚCI PRACODAWCY

Poza określonymi w przepisach art. 9<sup>1</sup>, 247(27) i 23 (1a) k.p. przypadkami czasowej zmiany treści stosunku pracy, można wskazać inne, które charakteryzują się tym, że można je wprowadzać mocą jednostronnych czynności prawnych pracodawcy. Dotyczą one zmiany warunku umowy, jakim jest rodzaj umówionej pracy.

---

<sup>25</sup> Dz. U. nr 135, poz. 1146.

Przepisy regulujące kwestię dopuszczalności czasowego powierzenia pracownikowi innego rodzaju pracy niż umówiona bez zgody pracownika mają charakter wyjątkowy. Tezę o ich wyjątkowym charakterze uzasadnia fakt, iż dotyczą one elementu *essentialia negotii* umowy o pracę, czyli rodzaju pracy. Można je podzielić na te, które jedynie uprawniają pracodawcę do dokonania tej czynności prawnej, oraz na obowiązujące go w tym zakresie.

I tak, fakultatywne powierzenie pracownikowi innej pracy niż umówiona jest możliwe na podstawie art. 42 § 4 k.p., ze względu na „uzasadnione potrzeby zakładu pracy”, maksymalnie na okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym, pod warunkiem że nie spowoduje to obniżenia wynagrodzenia i jest zgodne z kwalifikacjami pracownika. W jaki sposób należy interpretować wymienione w powołanym przepisie przesłanki, w dużym stopniu wyjaśnia orzecznictwo sądowe.

Odnosnie do przesłanki dotyczącej „uzasadnionych potrzeb pracodawcy”, w wyroku z dnia 8 sierpnia 1979 r.<sup>26</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, iż potrzeby te należy rozumieć szeroko, a więc zakładu pracy jako całości, a nie tylko jednostki (komórki) organizacyjnej zakładu pracy, do której pracownik został skierowany. Ponadto uznał, stosując wykładnię gramatyczną, że w świetle art. 42 § 4 k.p. nie zachodzi konieczność skonkretyzowania rodzaju czynności w pracy powierzonej pracownikowi<sup>27</sup>.

Oczywiście zwrot „uzasadnione potrzeby pracodawcy” stanowi klauzulę generalną, w ramach której z uwagi na jej szeroką pojemność zmieścić można szereg sytuacji. O tym, czy taka potrzeba u konkretnego pracodawcy zaistniała, decyduje sam pracodawca, przy czym powierzenie innych czynności powinno być powodowane zachowaniem prawidłowego procesu pracy.

Potrzeby pracodawcy muszą wynikać z okoliczności innych niż wygenerowane przez pracownika. *Ratio legis* omawianego art. 42 § 4 k.p. polega na tym, aby pracodawca w sytuacjach uzasadnionych potrzebami organizacyjnymi, technicznymi lub innymi, mającymi charakter przemijający, mógł – nie dokonując wypowiedzenia zmieniającego – przenieść pracownika do innej pracy

---

<sup>26</sup> I PR 55/79, OSNC 1980/1-2/30.

<sup>27</sup> Powyższe Sąd stwierdził, orzekając w sprawie kierowcy, którego samochód został przekazany do remontu i któremu w związku z tym zaproponowano pracę w warsztacie samochodowym na okres remontu samochodu (3 miesiące). Praca ta odpowiadała kwalifikacjom pracownika. Wprawdzie nie określono czynności, które pracownik miałby wykonywać w warsztacie, to jednak rodzaj pracy skonkretyzowano jako wykonywanie drobnych napraw samochodów. Sąd Najwyższy uznał, że nie można wymagać od pracodawcy, aby w tego typu sytuacjach wyraźnie określał poszczególne czynności, np. dokonywanie zmiany kół czy wykonywanie napraw elementów silnika.

na pewien czas<sup>28</sup>. W stanowisku zaprezentowanym w wyroku z dnia 13 października 1999 r.<sup>29</sup> Sąd Najwyższy podniósł, iż nie można uznać za uzasadnione potrzeby pracodawcy sytuacji, w której powstaje konieczność, choćby czasowa, modyfikacji zakresu obowiązków pracowniczych z uwagi na stan zdrowia pracownika. Okoliczności dotyczące pracownika – w tym przypadku stan jego zdrowia – nie mieszczą się w ramach „uzasadnionych potrzeb pracodawcy” w znaczeniu nadanym przez art. 42 § 4 k.p.

Przenosząc pracownika do innej pracy z powodu uzasadnionych potrzeb zakładu pracy, pracodawca obowiązany jest zadbać, aby wynagrodzenie należne pracownikowi nie uległo obniżeniu<sup>30</sup>. Nie istnieją natomiast żadne przeszkody prawne, aby wynagrodzenie w okresie powierzenia innej pracy zostało zwiększone.

Odnosnie do kwalifikacji, o które chodzi na gruncie omawianej instytucji, to należy przez nie rozumieć kwalifikacje powiązane z zajmowanym przez pracownika zgodnie z umową o pracę stanowiskiem (rodzajem pracy), w przeciwieństwie do ogólnych posiadanych przez pracownika. Pracodawca, powierzając okresowo inną pracę, nie może wykorzystywać wyższych kwalifikacji pracownika ani też polecać pracy, która wymaga niższych kwalifikacji niż te, które wiążą się z rodzajem pracy umówionej na stałe. Tezy te znajdują potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r.<sup>31</sup>, w którym wyraźnie uznaje on, że pracą odpowiednią do kwalifikacji pracownika jest praca, która ich nie przekracza i przy której te kwalifikacje znajdą choćby częściowe zastosowanie. Podobny pogląd Sąd Najwyższy przedstawił w wyroku z dnia 8 maja 1997 r.<sup>32</sup> przyjmując, że powierzenie pracownikowi (technik chemik) pracy nie wymagających żadnych kwalifikacji zawodowych (sprzątanie) w okresie biegnącego wypowiedzenia warunków pracy i płacy stanowi naruszenie art. 42 § 4 k.p.

Pod pojęciem kwalifikacji – jak wskazuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r.<sup>33</sup> – należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika, jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności, ale także właściwości psychofizyczne, predyspozycje psychiczne oraz zdolność do wykonywania powierzonych czynności z punktu

<sup>28</sup> Zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 418/97, OSNP 1999/2/44.

<sup>29</sup> I PKN 293/99, OSNP 2001/4/113.

<sup>30</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1990 r., I PR 362/90, OSP 1991/9/213.

<sup>31</sup> I PKN 515/97, OSNP 1999/2/46.

<sup>32</sup> I PKN 131/97, OSNAPiUS 1998/6/178, OSP 1998/6/120 z aprobowaną glosą U. Jackowiak.

<sup>33</sup> I PKN 61/00, „Prawo Pracy” 2001, nr 5, s. 33; OSNP – wkł. 2001/10/9, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 11, s. 574; PiZS 2004 r. /3/41.

widzenia zdrowia fizycznego. „Posiadanie kwalifikacji” to inaczej „nadawanie się do czegoś”, co obejmuje także zdolność do wykonywania określonej pracy pod względem zdrowotnym. Wynika stąd, iż ze względu na stan zdrowia dany pracownik może nie mieć kwalifikacji do wykonywania powierzonej pracy. Pracodawca powinien więc skierować tego pracownika na badania lekarskie w celu ustalenia, czy stan zdrowia pozwala mu na wykonywanie pracy w powierzonym charakterze.

Wszystkie warunki z art. 42 § 4 k.p. (uzasadnione potrzeby pracodawcy, niedopuszczalność obniżenia wynagrodzenia, przekroczenia 3-miesięcznego okresu powierzenia oraz to, że inna praca ma odpowiadać kwalifikacjom posiadanym przez pracownika) muszą być spełnione łącznie. Naruszenie którejkolwiek z przesłanek przesądza o tym, że powierzenie innej pracy nastąpiło z naruszeniem prawa.

Ustawodawca nie zastrzegł formy pisemnej dla skutecznego dokonania czynności powierzenia obowiązku wykonywania innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. Forma ustna jest zatem dopuszczalna, co również potwierdzają wypowiedzi Sądu Najwyższego. Z wyroku z dnia 13 marca 1979 r.<sup>34</sup> wynika jednoznacznie, iż „powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę, podyktowane uzasadnionymi potrzebami zakładu pracy, na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, nie powodujące obniżenia wynagrodzenia i odpowiadające kwalifikacjom pracownika (§ 4 art. 42 k.p.), nie wymaga zachowania formy pisemnej”<sup>35</sup>.

Ponieważ przepisy prawa pracy (inaczej niż w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia czy też rozwiązania stosunku pracy w trybie niezwłocznym czy wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy) nie przewidują wprost sankcji za niezgodne z prawem okresowe powierzenie pracownikowi innej pracy w trybie art. 42 § 4 k.p., to z upoważnienia art. 300 k.p. należy w tym zakresie stosować odpowiednie regulacje kodeksu cywilnego. Najbardziej odpowiednio wydają się przepisy o odpowiedzialności kontraktowej. Na przykład z tytułu naruszenia przez pracodawcę art. 42 § 4 k.p. pracownik może dochodzić naprawienia szkody na podstawie art. 471 k.c. Ciężar udowodnienia, że po-

<sup>34</sup> I PRN 18/79, LEX nr 14489.

<sup>35</sup> Chociaż forma pisemna powierzenia innej pracy mocą art. 42 § 4 k.p. nie jest obowiązkowa, to jednak jej zachowanie za potwierdzeniem przyjęcia powierzenia przez pracownika wydaje się zasadne ze względów dowodowych. O ile bowiem „uzasadnione potrzeby pracodawcy” można dowodzić na przykład protokołem oddania do remontu samochodu, a wysokość wynagrodzenia odzwierciedla dokumentacja płacowa, o tyle w wypadku sporu na tle okresu powierzenia czy zgodności powierzonej pracy z kwalifikacjami pracownika mogą zaistnieć poważne trudności.



wierzenie pracownikowi okresowo innej pracy odbyło się zgodnie z prawem, spoczywa na pracodawcy<sup>36</sup>.

Również pracownik, który odmówi podporządkowania się decyzjom pracodawcy dotyczącym wykonywania przez pewien czas innej pracy powierzonej mu zgodnie z prawem, naraża się na odpowiedzialność wobec pracodawcy. Takie zachowanie należy bowiem kwalifikować jako odmowę wykonania polecenia służbowego, co stanowi podstawę do nałożenia na pracownika sankcji porządkowej (art. 108 k.p.). W okolicznościach konkretnego przypadku zachowanie takie może stanowić przyczynę niezwłocznego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę<sup>37</sup>.

Przesłanką do jednostronnego powierzenia pracownikowi przez pracodawcę innej pracy niż umówiona jest również wystąpienie przestoju. Przepisy Kodeksu pracy nie definiują wprawdzie tego pojęcia, ale w ujęciu Sądu Najwyższego<sup>38</sup> oraz w piśmiennictwie uważa się, iż przestój w rozumieniu art. 81 k.p. stanowi nieplanowaną przerwę w funkcjonowaniu zakładu pracy, jego działu lub poszczególnego stanowiska, spowodowaną przyczynami technicznymi lub organizacyjnymi<sup>39</sup>. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., nie należy traktować jako przestojów okresowych przerw w pracy spowodowanych przyczynami ekonomicznymi, jak np. ograniczanie produkcji wywołane zmniejszeniem popytu na wyroby<sup>40</sup>. W takiej sytuacji pracodawca powinien zastosować wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy, np. proponując obniżenie wymiaru czasu pracy albo rozwiązać część stosunków pracy.

Powierzenie pracownikowi na czas trwania przestoju pracy zastępczej jest w zasadzie zawsze dopuszczalne niezależnie od tego, czy przestój jest przez pracownika zawiniony, czy też nie. Przepis art. 81 § 3 k.p. wymaga jedynie, aby

---

<sup>36</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 418/97, OSNP 1999/2/44.

<sup>37</sup> Zob. uzasadnienie wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 61/00 – w. pow.

<sup>38</sup> Zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PZP 58/92, OSNCP 1993/6/95.

<sup>39</sup> Taką definicję przestoju podaje Z. Salwa w: *Kodeks pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1997, s. 143. Podobnie T. Liszcz – *Prawo pracy*, s. 286. Oprócz tego rodzaju przestoju w przepisach jest mowa o tzw. przestoju atmosferycznym, czyli nieplanowanych przerwach w pracy, spowodowanych warunkami atmosferycznymi (zbyt wysoka lub niska temperatura, silny wiatr, obfite opady), jeżeli praca jest uzależniona od tych warunków (np. w budownictwie, rolnictwie). Z tytułu przestoju tego rodzaju wynagrodzenie nie przysługuje, chyba że inne przepisy prawa pracy, w szczególności układy zbiorowe pracy albo regulaminy wynagradzania, je przyznają. Na czas przestoju atmosferycznego pracodawca może powierzyć pracownikowi inną pracę.

<sup>40</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PZP 58/92, OSNCP 1993/6/95 – w. pow.

praca zastępcza, powierzona pracownikowi na czas przestoju, była dla niego odpowiednia. W wyroku z dnia 11 marca 1980 r.<sup>41</sup> Sąd Najwyższy uznał, iż „przez inną odpowiednią pracę w rozumieniu art. 81 § 3 k.p., którą zakład pracy powierza pracownikowi na czas przestoju, należy rozumieć pracę odpowiadającą kwalifikacjom pracownika lub zbliżoną do jego kwalifikacji, którą pracownik zdolny jest wykonywać”.

Pracownik, któremu pracodawca polecił wykonywanie innej, ale odpowiedniej pracy na czas przestoju, obowiązany jest taką pracą podjąć. Odmowa podjęcia odpowiedniej pracy może zostać potraktowana jako wyraz braku gotowości pracownika do wykonywania pracy. Pracownikowi grożą wówczas sankcje za odmowę wykonania polecenia, a w przypadku gdy przestój był przez pracownika zawiniony, nie nabywa on także prawa do wynagrodzenia gwarantowanego art. 81 § 1 k.p.

Najbardziej drastyczną konsekwencją odmowy przez pracownika wykonywania innej pracy na czas przestoju, bez podania ważnej przyczyny, może być rozwiązanie stosunku pracy w trybie bez wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Odmowa wykonania zgodnego z prawem polecenia pracodawcy zasadniczo kwalifikuje się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków.

Polecenie wykonywania innej pracy na czas przestoju, podobnie jak w trybie art. 42 § 4 k.p., nie wymaga zachowania szczególnej formy. Może to być polecenie wydane w formie ustnej, zwłaszcza że na gruncie przestoju nie występuje ograniczenie czasowe powierzenia innej pracy. Pracę zastępczą pracownik ma obowiązek wykonywać przez cały okres trwania przestoju. Nietrudno więc udowodnić, w którym momencie pracownik powinien powrócić do wykonywania wynikających z umowy o pracę obowiązków; wyznacznikiem tego w każdym przypadku będzie ustanie przyczyny, która przestój spowodowała.

To, że w przypadkach przestoju nie stosuje się art. 42 § 4 k.p., dotyczącego przejściowego powierzenia pracownikowi innej pracy z uwagi na uzasadnione potrzeby pracodawcy na czas do 3 miesięcy w roku kalendarzowym<sup>42</sup>, stanowi jedną z zasadniczych różnic w sytuacji prawnej pracownika przeniesionego do innej pracy w trybie art. 42 § 4 k.p., w porównaniu z przeniesionym na podstawie art. 81 § 3 k.p.

Istotna różnica zaznacza się również w sferze wynagrodzenia. Przeniesienie w trybie art. 42 § 4 k.p. nie może powodować obniżenia wysokości wynagro-

<sup>41</sup> I PR 7/80, LEX nr 14520.

<sup>42</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1978 r., I PRN 178/77, OSNCP 1978/8/147.

dzenia, podczas gdy z przestojem może wiązać się taka okoliczność. W szczególności gwarancje płacowe przewidziane w art. 81 § 1 k.p. nie przysługują pracownikowi, który ze swej winy przyczynił się do powstania przestoju.

Poza przypadkami opisanymi art. 42 § 4 i 81 § 3 k.p., przeniesienie pracownika do innej pracy na okres przejściowy może nastąpić z innych, szczególnych powodów. Chodzi o wystąpienie w zakładzie pracy awarii, a w związku z tym potrzeby jej usunięcia lub konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska. Są to przyczyny wymienione w przepisie art. 151 § 1 pkt 1 k.p. jako przesłanki polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Uzasadniają one również w godzinach pracy podjęcie czynności w celu usunięcia wskazanych okoliczności zakłócających proces pracy. W takich szczególnych okolicznościach nie ma wymogu adekwatności kwalifikacji posiadanych przez pracownika do powierzonego przejściowo rodzaju pracy, a podstawą obowiązku pracownika jest art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. Przepis ten nakłada na pracowników m.in. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, obowiązek ochrony jego mienia i ma rangę jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających ze stosunku pracy.

W pewnych przypadkach Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy. Zgodnie z art. 230 § 1 k.p. w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Stanowcze sformułowanie „jest obowiązany” pozwala stwierdzić, że w razie niewywiązania się z tego obowiązku przez pracodawcę pracownik będzie mógł wystąpić z roszczeniem o przeniesienie go do innej pracy. Z kolei art. 231 k.p. stanowi, iż pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych. W obu sytuacjach, jeżeli przeniesienie do innej pracy wiązałoby się z obniżeniem wynagrodzenia (zgodnie z ogólną zasadą, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną – art. 80 k.p.), to pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy.

Inny przepis, nakładający na pracodawcę obowiązek przeniesienia do innej pracy, dotyczy pracownika młodocianego. Zgodnie z art. 201 § 2 k.p., jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest

obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Szczególne regulacje w zakresie przeniesienia do innej pracy wynikają z instytucji ochrony pracy kobiet w związku z macierzyństwem. Z przepisów art. 179 § 1 i 2 k.p. wynika zróżnicowanie obowiązków pracodawcy w zależności od tego, czy pracownica w ciąży lub karmiąca jest zatrudniona przy pracy jej wzbronionej bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne, czy jest ona zatrudniona przy pracy, której nie wolno jej wykonywać ze względu na przekroczenie norm przewidzianych dla kobiet w ciąży lub karmiących, związanych z czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi (np. wówczas, gdy pracownica jest zatrudniona przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę). W pierwszym przypadku pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny od obowiązku świadczenia pracy. W drugim przypadku pracodawca jest obowiązany dostosować warunki pracy kobiety do wymagań określonych w przepisach<sup>43</sup> lub tak ograniczyć czas pracy pracownicy, aby wyeliminować zagrożenie dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa. Jeżeli nie jest to możliwe lub niecelowe, jest obowiązany przenieść ją do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Wymienione przepisy mają odpowiednie zastosowanie także w sytuacji opisanej w art. 179 § 3 k.p., tj. gdy pracownica, pomimo to, że nie jest zatrudniona przy pracy objętej zakazem zatrudniania kobiet w ciąży lub karmiącej dziecko piersią, przedstawi zaświadczenie lekarskie, stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy. W myśl art. 179 § 4 k.p., w razie gdyby przeniesienie do innej pracy powodowało obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

Obowiązek pracodawcy przeniesienia do innej pracy w opisanych sytuacjach ma charakter bezwzględny. Jego wystarczającą podstawą są powołane wyżej przepisy i nie zachodzi potrzeba dokonywania dodatkowych czynności prawnych zmieniających. Przypadków tych nie dotyczy wymóg dokonania wypowiedzenia zmieniającego, jako że zmiana mająca na celu ochronę zdrowia, ma charakter jedynie przejściowy i nie może pogarszać sytuacji pracowników pod względem płacowym.

---

<sup>43</sup> Chodzi o Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, Dz. U. nr 114, poz. 545 ze zm.

Zaznaczyć należy, że pracodawca ma obowiązek przeniesienia do innej pracy tylko w stosunku do pracowników i sytuacji, co do których przepisy ustanawiają taki obowiązek. Pozostałym pracownikom, u których lekarz stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na ich zdrowie, pozostaje możliwość rozwiązania stosunku pracy w trybie art 55 § 1 k.p.<sup>44</sup>

## 5. ZAKOŃCZENIE

Należy uznać, iż zmiana treści stosunku pracy jest normalną, naturalną konsekwencją dynamiki rozwojowej więzi prawnej istniejącej między pracownikiem a pracodawcą. Jak zostało wskazane, może być skutkiem wielu okoliczności niemożliwych do przewidzenia w momencie zawierania stosunku pracy. Strony zawierające umowę o pracę przewidują w zasadzie poprawę ustalonych pierwotnie warunków na lepsze. W szczególności pracownik spodziewa się, że po pewnym okresie pracy, w związku z nabyciem doświadczenia, otrzyma podwyżkę wynagrodzenia czy awans. Również pracodawca z góry nie zakłada pogorszenia warunków pracy i płacy dla zatrudnianych pracowników, ale takiej ewentualności w dłuższej perspektywie nie może też wykluczyć.

Ustawodawca uwzględnił w działalności prawotwórczej nieprzewidywalność rozwojową stosunków pracy. Stworzył instytucje prawne umożliwiające pracodawcom racjonalizowanie zatrudnienia, a jednocześnie chroniące pracowników przed dowolnym narzucaniem im warunków pracy. Generalnie należy je oceniać na wysokim poziomie zabezpieczającym interesy obu stron, w szczególności jednak strony pracowniczej.

Zarówno zaistniałe w trakcie realizacji stosunku pracy okoliczności, jak i określone regulacje prawne krępują w pewnym stopniu swobodę stron stosunku pracy w kształtowaniu jego treści. Ograniczeń tych nie należy jednak postrzegać w kategoriach odbierania stronom swobody działania, ale jako mających na celu równoważenie sił w układzie pracownik–pracodawca. Są one wyrazem realizacji zasadniczych funkcji prawa pracy, mianowicie funkcji ochronnej i organizacyjnej.

---

<sup>44</sup> Zob. m.in. T. LISZCZ, *Prawo pracy*, s. 202.

## BIBLIOGRAFIA

LISZCZ T., *Prawo pracy*, Warszawa 2005.

SADLIK R., *Wypowiedzenie zmieniające*, „Słowo Pracownicze”, 2006, nr 8.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, Dz. U. nr 114, poz. 545 ze zm.

Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r., Dz. U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.

OGRANICZENIA W ZAKRESIE  
SWOBODY KSZTAŁTOWANIA TREŚCI  
UMOWNEGO STOSUNKU PRACY

Streszczenie

Kształtowanie treści stosunku pracy (ustalenie warunków pracy i płacy), zgodnie z przepisem art. 11 k.p., opiera się na zasadzie dobrowolności i wymaga zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy. Odbywa się ono na dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, ma miejsce na etapie zawierania stosunku pracy, będąc efektem negocjacji (rokowań) prowadzonych przez strony w celu związania się więzią prawną (jest to kwestia oczywista o tyle, że strony nie zawierają jakiegoś abstrakcyjnego stosunku pracy, ale stosunek pracy o treści z góry przez nie ustalonej). Po drugie, do zmiany pierwotnie ustalonej treści często dochodzi w trakcie realizacji stosunku pracy. Na tym etapie modyfikacje mogą następować zasadniczo w dwóch kierunkach, mianowicie na korzyść pracownika lub na jego niekorzyść. Wiążą się one z obowiązkiem respektowania stosownych regulacji prawnych. Celem artykułu jest wskazanie przyczyn modyfikacji pierwotnie ustalonej treści stosunku pracy oraz przedstawienie i ocena określonych przepisami reguł postępowania, zakreślających granice swobody stron w decydowaniu o kształcie łączącej je umowy o pracę.

**Słowa kluczowe:** zmiana stosunku pracy; wypowiedzenie zmieniające; porozumienie o zawieszeniu przepisów; istotne warunki pracy; jednostronna zmiana warunków pracy.

LIMITATION IN THE SCOPE  
OF FREEDOM OF SHAPING THE CONTENT  
OF THE CONTRACTUAL EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Summary

Shaping the contents of the employment relationship (establishing the conditions of work and pay), according to Art. 11 of the Labor Code is based on the principle of freedom of decision and requires unanimous declarations of the will from both the employee and the employer. This happens on two planes. Firstly, it happens at the stage of concluding the employment relationship, being the effect of negotiations conducted by the parties in order to form a legal bond (this is an obvious question in so far as the parties do not conclude an abstract employment relationship, but one whose content is established in advance). Secondly, a change in the originally established content frequently happens in the course of realization of the employment relationship. At this stage modifications may be made basically in two directions, namely, to the advantage of the employee,

or to his disadvantage. They are connected with the duty to respect relevant legal regulations. The aim of the article is to indicate the causes of modifications in the originally established content of the employment relationship and to evaluate the rules of conduct that are defined in the regulations, that set the limits of freedom of the parties in deciding about the shape of the employment contract that binds them.

**Key words:** changing the employment relationship; dismissal changing contract terms; agreement on suspension of regulations; important working conditions; unilateral changes to terms and conditions of employment.

*Translated by Tadeusz Karłowicz*