



# Zmiany zamiast zwolnień

## W jaki sposób pracodawca może utrzymać zatrudnienie w czasie kryzysu?

*Stabilność zatrudnienia podczas epidemii COVID-19 została mocno zachwiana. Pracodawcy stanęli w obliczu ograniczeń w prowadzeniu swojej bieżącej działalności, a niektórzy wobec całkowitego zamknięcia firmy czy przestoju. Pracownicy z kolei zostali narażeni na ryzyko utraty zatrudnienia, zmniejszenia wynagrodzeń bądź wymiaru etatu. W wielu przypadkach zmniejszenie zatrudnienia było jedynym rozwiązaniem, aby utrzymać dalsze funkcjonowanie działalności przedsiębiorstwa.*





**DR PAULINA SOŁTYS**

*Of counsel w Kancelarii Aliant®  
Krzyżowska, specjalistka z zakresu prawa  
pracy, szkoleniowiec, trener z zakresu  
prawa pracy, zatrudniania cudzoziemców.*

*[psoltys@aliantlaw.pl](mailto:psoltys@aliantlaw.pl)*

## Z ARTYKUŁU DOWIEZ SIĘ

Kiedy można wręczyć pracownikowi porozumienie zmieniające?

Czym jest wypowiedzenie zmieniające?

Na jakich warunkach można powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy?

**M**imo trudnej sytuacji finansowej, spadku obrotów czy braku bieżących dochodów pracodawcy mogą stosować inne rozwiązania poza wypowiedzeniami definitywnymi, które umożliwią obniżenie kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników przy jednoczesnym zachowaniu stanu aktualnego zatrudnienia.

Poza rozwiązaniami proponowanymi w tzw. tarczach antykrzysowych Kodeks pracy zawiera pewne mechanizmy umożliwiające dalsze zapewnienie zatrudnienia pracownikom, a pracodawcom modyfikację istniejących stosunków zatrudnienia. Firmy, aby przetrwać kryzys, muszą jednak wdrażać istniejące narzędzia, by minimalizować skutki takie jak np. zwolnienia pracowników.

### INDYWIDUALNA ZMIANA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

Pracodawca może dokonać modyfikacji istniejących warunków umów o pracę w drodze porozumienia zmieniającego bądź wypowiedzenia zmieniającego. Często jednak niewłaściwe zastosowanie tych rozwiązań może narazić firmę na długie i kosztowne procesy sądowe, gdyż pracownicy są zwolnieni z ponoszenia kosztów sądowych w sprawach pracowniczych, jeśli wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50 tys. zł. Warto zatem poznać najważniejsze zasady związane ze stosowaniem tych rozwiązań w obliczu kryzysu.

### POROZUMIENIE ZMIENIAJĄCE

Na podstawie porozumienia zmieniającego można dokonać modyfikacji warunków pracy i istniejących warunków wynagrodzenia. Ten tryb zmiany warunków zatrudnienia nie został uregulowany wprost w przepisach Kodeksu pracy, jednak jest to rozwiązanie często stosowane w praktyce zgodnie z art. 300 k.p. Z artykułu tego wynika, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zastosowanie porozumienia zmieniającego jest możliwe tylko przy wyłączonej zgodzie obu stron stosunku pracy. Pracodawca nie może zatem jednostronnie wprowadzić tego typu porozumienia. Pracownik musi wyrazić zgodę na zaproponowane przez pracodawcę warunki.

W drodze porozumienia zmieniającego dopuszczalne jest zarówno polepszenie, jak i pogorszenie warunków zatrudnienia, pod warunkiem że nie zostanie naruszona zasada wynikająca z przepisu art. 18 § 2 k.p. dotycząca tego, że postanowienia umów i aktów dotyczących stosunku pracy mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne. Zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Wprowadzane w ten sposób zmiany mogą dotyczyć umów zarówno na czas nieokreślony jak również umów na czas określony. Porozumienie powinno wskazy-

## PRZYKŁAD 1

**Podczas długotrwałego zwolnienia lekarskiego pracownika zatrudnionego na stanowisku kierownika sprzedaży pracodawca podjął decyzję o zastępstwie na tym stanowisku przez inną osobę. W jaki sposób pracodawca powinien dokonać zmiany stanowiska? W drodze aneksu do umowy o pracę czy umowy na zastępstwo?**

W omawianym przypadku najlepszym rozwiązaniem będzie zawarcie z pracownikiem porozumienia zmieniającego z określeniem zakresu nowych obowiązków na zmienionym stanowisku. Jeśli nowe obowiązki mają być wykonywane przez pracownika zamiast dotychczasowych, konieczna będzie zmiana zakresu obowiązków oraz stanowiska, jak również okres obowiązywania zmienionych warunków, jeśli zmiany następują wyłącznie na określony czas. W tej sytuacji praktycznym rozwiązaniem jest wskazanie w porozumieniu, że zmienione warunki obowiązują do momentu powrotu do pracy zastępowanego pracownika. W porozumieniu zmieniającym należy również wskazać wynagrodzenie obowiązujące na zmienionym stanowisku.

## PRZYKŁAD 2

**Pracodawca zaproponował pracownikowi objęcie dodatkowej funkcji w innej miejscowości niż siedziba pracodawcy i stałe miejsce wykonywania pracy przez pracownika. Strony nie zawarły żadnego porozumienia, a pracownik ustnie wyraził zgodę na objęcie tej funkcji. Czy takie porozumienie jest ważne i wiążące?**

Zasadniczo Kodeks pracy nie precyzuje formy, w jakiej powinno dojść do zawarcia porozumienia zmieniającego, jednak biorąc pod uwagę, że na podstawie przepisu art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie, to w celu zabezpieczenia interesów pracodawcy również wszelkie zmiany jej dotyczące powinny być zawarte na piśmie. Orzecznictwo sądowe dopuszcza także dorozumiane przyjęcie nowych warunków zatrudnienia, a kwestia objęcia nowego stanowiska jest traktowana jako dorozumiane wyrażenie zgody na inne warunki, co znalazło potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2002 r., I PKN 575/01. Jednak dla celów dowodów i na wypadek ewentualnego sporu z pracownikiem wskazać należy, że tego rodzaju zmiany powinny być dokonywane na piśmie.

wać na konkretne postanowienia umowy o pracę, które ulegają zmianie, jak również termin, od kiedy zmienione warunki będą obowiązywać pracownika. Jednak w każdej sytuacji konieczne jest zagwarantowanie pracownikowi minimum uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy.

Również porozumienie zmieniające dotyczące zmiany wysokości wynagrodzenia jest dopuszczalne, co znajduje odzwierciedlenie w aktualnie obowiązującym orzecznictwie. Zmiana warunków pracy i płacy może nastąpić w wyniku porozumienia stron, do którego dochodzi na skutek zaakceptowania przez pra-

**Pracodawca w związku z kryzysem ekonomicznym ogranicza swoją działalność i zamyka zakłady produkcyjne w kilku miejscowościach, jednak najlepszym pracownikom chciałby zaproponować zmianę miejsca zatrudnienia w innych istniejących placówkach. W jaki sposób tego dokonać? Czy gdy pracownik nie przyjmie warunków, będzie miał prawo do odprawy?**

Zmiany miejsca wykonywania pracy należy dokonać w wypowiedzeniu zmieniającym, chyba że pracownik wyraża na nie zgodę, to w porozumieniu zmieniającym. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.). W związku z tym, że do wypowiedzeń zmieniających stosujemy przepisy o wypowiedzeniu definitywnym, powinny być wliczane do zwolnienia grupowego. Kwestia nabycia prawa do odprawy w przypadku nieprzyjęcia w pełni obiektywnie możliwych do akceptacji, nie pogarszających sytuacji pracownika warunków w razie dokonywania zwolnień grupowych może być rozumiana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych daje prawo do odprawy w każdej sytuacji, nawet wówczas, gdy kwestie niezwiązane z pracownikiem nie były jedynymi przestankami zwolnienia.

cownika pisemnej propozycji pracodawcy podjęcia pracy na innym stanowisku z innym wynagrodzeniem (Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 17 listopada 1997 r. I PKN 349/97)

### WYPOWIEDZENIE ZMIENIAJĄCE

Innym sposobem na zmianę warunków pracy i płacy w momencie, kiedy firma znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej, jest wypowiedzenie zmieniające. Jest ono stosowane jako indywidualny tryb zmiany warunków pracy lub płacy, gdyż dla jego skuteczności nie jest potrzebna zgoda pracownika (art. 42 k.p.). Pracodawca może jednostronnie zastosować wypowiedzenie zmieniające, w którym może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy. Zmiana warunków pracy i płacy może zostać dokonana na korzyść lub niekorzyść pracownika. Zasadniczo zmiana warunków jest mniej korzystna dla pracownika, natomiast ich poprawa nie wymaga wypowiedzenia. W praktyce jednak tryb ten stosuje się, z reguły zmieniając warunki na niekorzyść pracownika.

Do wypowiedzenia zmieniającego zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikającego z umowy warunków pracy i płacy. To znaczy, że regulacje prawne dotyczące wypowiedzenia definitywnego znajdują odpowiednie zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego. W związku z tym wypowiedzenie zmieniające powinno zawierać przyczynę zmiany warunków pracy lub płacy. Z kolei jeżeli przyczyna wypowiedzenia zmieniającego będzie niezasadna lub dokonanie wypowiedzenia nastąpi niezgodnie z przepisami prawa, pracownik będzie mógł odwołać się do sądu pracy i żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne.

Pracodawca wraz z wypowiedzeniem dotychczasowych warunków zatrudnienia powinien zaproponować na piśmie nowe warunki. W przypadku braku akceptacji pracownika umowa o pracę rozwiązuje się wraz z upływem okresu wypowiedzenia, jaki obowiązuje pracownika (art. 42 § 3 k.p.). Dokonanie wypowiedzenia zmieniającego,

**Czy w ramach wykonywania pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony pracodawca może oddelegować pracownika na okres do trzech miesięcy, powierzając wykonywanie tej samej pracy w innym miejscu niż w umowie o pracę, w przypadku gdy ten sam pracownik był oddelegowany w poprzednim roku na okres 2 miesięcy?**

Powierzenie pracownikowi wykonywania tej samej pracy, co określona w umowie, lecz w innym miejscu, jest możliwe. Wszystko zależy od tego, jak określono w umowie miejsce świadczenia pracy. Wówczas może się ono odbywać na podstawie delegacji albo na podstawie polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę. Możliwym rozwiązaniem jest również zmiana dotychczasowego miejsca pracy określonego w umowie np. za porozumieniem stron lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego, szczególnie wówczas, gdy okres pracy w innym miejscu ma być dłuższy. Jeśli zmiana miejsca będzie na okres nieprzekraczający 3 miesięcy i jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika, nie będzie konieczne zawieranie odrębnych porozumień.

jeżeli w rzeczywistości zamiarem pracodawcy było doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę, może zostać ocenione przez sąd pracy jako nadużycie prawa podmiotowego. Wypowiedzenie nie będzie wówczas uznane za wykonanie przez pracodawcę przysługującego mu uprawnienia oraz nie będzie korzystać z ochrony. Jeżeli zaś pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki.

### **POWIERZENIE PRACOWNIKOWI INNEJ PRACY**

Poza wskazanym wyżej porozumieniem i wypowiedzeniem zmieniającym pracodawca, jeżeli wymagają tego jego uzasadnione potrzeby, może powierzyć wykonywanie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie. Warunkiem zastosowania tego rozwiązania jest to, że praca ta powinna odpowiadać kwalifikacjom pracownika, a powierzenie wykonywania innej pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia. Wykonywanie

innej pracy nie może przekraczać 3 miesięcy w roku kalendarzowym (powierzenie wykonywania innej pracy powyżej tego okresu wymaga wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego). Powierzenie pracownikowi innej pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. następuje w drodze polecenia pracodawcy i jest to czynność całkowicie odmienna od wypowiedzenia zmieniającego dokonywanego przez złożenie oświadczenia woli. Powierzenie innej pracy nie musi być dokonane na piśmie ani zawierać uzasadnienia. Nie wymaga też uprzedniej konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową. Z kolei pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownika o możliwości odwołania się do sądu i nie musi uzasadniać swojej decyzji związanej z powierzeniem innej pracy.

Jeśli pracownik odmówi podjęcia innej pracy, a powierzenie nastąpi niezgodnie z przepisami i z tego powodu pracodawca wypowie lub rozwiąże pracownikowi umowę o pracę bez wypowiedzenia, to pracownik będzie miał podstawę do odwołania się do sądu pracy. ● ©

#### **Podstawa prawna:**

1. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 141.
2. Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. 1964 Nr 16, poz. 93.