**Podstawy Prawa Pracy – ćwiczenia**

**Temat : Wypowiedzenie zmieniające. Zmiana warunków pracy bez wypowiedzenia**

**Istota zagadnienia:** w trakcie trwania stosunku pracy zachodzą rozmaite zmiany okoliczności wpływające na warunki wykonywania pracy, które mogą skłonić strony do korekty swoich praw i obowiązków ukształtowanych umową o pracę. Można sobie wyobrazić sytuację, w której pracownik zostaje zwolniony po to, by natychmiast być zatrudnionym na innych warunkach. Ale oznacza to zerwanie zatrudnienia – w gruncie rzeczy bez pewności czy ten nowy stosunek zostanie nawiązany (pracodawca/pracownik się rozmyśli…)

**1.Porozumienie zmieniające**

Najprostsza metoda wprowadzania zmian – w szczególności stosowana do wprowadzania zmian korzystnych dla pracownika – jak np. podwyżka. Jest to po prostu umowa – strony składają zgodne oświadczenia woli zgadzając się na wprowadzenie nowego warunku. W przypadku podwyżek jest często tak, że po zajściu okoliczności „powodujących” podwyżkę (np. zmiana prawa, negocjacje pracownika z pracodawcą) pracodawca wysyła pismo do pracownika informując go o podwyżce a pracownik podpisuje to pismo przyjmując do wiadomości zachodzącą zmianę – mamy dwa zgodne oświadczenia woli.

**2. Wypowiedzenie zmieniające**

To przypadek czynności prawnej jednostronnej – dochodzi ona do skutku z chwilą gdy oświadczenie woli jednej ze stron dochodzi do drugiej tak, że może się ona z nim zapoznać – patrz materiał o wypowiedzeniu

**Art.  42.  §  1.** Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

…czy jeżeli czegoś nie ma w tych przepisach lub nie jest to uregulowane odmiennie - to należy stosować przepisy o wypowiedzeniu rozwiązującym. Np. forma pisemna zwykła czynności prawnej, okresy wypowiedzenia zależne od rodzaju umowy/stażu pracy, obowiązek uzasadnienia decyzji pracodawcy przy wypowiadaniu warunków umowy na czas nieokreślony, art. 38 k.p., obowiązek pouczania ośrodkach odwoławczych, termin odwołania 21 dni

**Art. 42. §  2.** Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

**ODRĘBNOŚCI:**

a/ przy wypowiadaniu warunków pracy i/lub pracy należy w piśmie podać pracownikowi wyraźnie co się zmienia – i wyraźnie jakie będą nowe warunki

*Wypowiadam panu umowę o prace w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę wynoszącego zgodnie z umowa o pracę nr 34/2018 6000 pln. Po upływie 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia będzie pan otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 4000 pln.*

Jeżeli w piśmie brak nowych warunków to wypowiedzenie nie jest dokonane (nie ma go, jest nieważne, nieistniejące, wynagrodzenie nie podlega zmianie - to tylko jakieś pismo sugerujące ze co się wydarzy, może sugestia rokowań albo porozumienia w tej sprawie?).

b/ Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki

Czyli jeżeli pracodawca pracownikowi zaproponował nowe warunki pracy lub płacy – nie odwrotnie, czyli inaczej niż przy rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – wypowiedzenie zmieniające może być dokonane wyłączenie przez pracodawcę!!!

c/ Szczególny tryb przyjęcia nowych warunków

Wypowiedzenie zmieniające jest typowo stosowane do pogarszania warunków pracy/płacy. Jest czynnością jednostronna pracodawcy. Ale czy to oznacza, że pracownik musi przyjąć nowe – zwłaszcza gorsze warunki? Nie – ale za określoną cenę – zwolnienie z pracy. Jeśli je odrzuca wypowiedzenie zmieniające przekształca się w rozwiązujące.

Związane jest z tym zastosowanie pewnego trybu przyjmowania/odrzucania nowych warunków. Pracownik musi być poinformowany o tym trybie bezpośrednio w treści wypowiedzenia zmieniającego.

**Art. 42. §  3.** W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. 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. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

**3. Zmiana warunków zatrudnienia bez ich wypowiadania**

Czy pracodawca w drodze polecenia może zmienić jakieś warunki mojego zatrudnienia? Kodeks pracy przewiduje taką możliwość ale wyłącznie w formie czasowej zmiany warunków pracy lub płacy. Także w przypadku szczególnych grup pracowników ustawy odrębne mogą przewidywać takie uprawnienia pracodawcy.

Czyli tak naprawdę cały czas mam swoje warunki wynikające z mojej umowy – ale na pewien okres będzie wprowadzona jakaś zmiana. Po tym okresie wracam „na swoje”.

**Przypadek kodeksowy 1**

**Art. 42 §  4.** 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.

a/ pracodawca decyduje czy ma takową potrzebę,

b/ wydaje polecenie wykonywania innej pracy – tu jest kontrowersja - czy chodzi tylko o powierzanie innego rodzaju pracy czy np. można też powierzyć tą samą pracę ale w innym miejscu np. oddziale firmy w innej miejscowości. Ja uważam że chodzi o ten pierwszy wariant,

c/ na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym – czyli czasowo. Ale jak powierzysz na październik, listopad, grudzień 2020 to możesz potem zrobić to samo na styczeń luty marzec 2021.

d/ jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia – jeżeli ta czasowa praca ma wyższe wynagrodzenie – ma dostać to wyższe wynagrodzenie (za pracę wykonaną!!!). Jeśli jednak wynagrodzenie za pracę czasową byłoby niższe od „normalnego” – to ma po prostu dostawać swoje dotychczasowe wynagrodzenie

e/ jeżeli czasowa praca odpowiada kwalifikacjom pracownika – to nie muszą być te same/identyczne kwalifikacje – muszą one być zbliżone, porównywalne - ale tu nie może być sytuacja, w której inżynier ma przez 3 miesiące sprzątać budynek pracodawcy (mimo, że przecież dałby radę – ma dostateczne kwalifikacje)

**Przypadek kodeksowy 2**

Powierzenie pracy na czas przestoju (pracownik jest gotowy do wykonywania pracy ale nie może jej wykonywać z przyczyn jego nie dotyczących – np. nie ma energii elektrycznej albo nie dowieziono materiału na czas – może jednak być to też sytuacja w której pracownik jest gotowy wykonać pracę ale nie może bo…zepsuł maszynę nieprawidłowo ją obsługując)

**Art. 81 §  3.** Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

TU JEST INACZEJ – PRACODAWCA POWIERZA „INNĄ ODPOWIEDNIĄ PRACĘ” A NIE PRACĘ ODPOWIADAJĄCA KWALIFIKACJOM PRACOWNIKA – czyli po pierwsze jest w ogóle jakaś inna praca dostępna w tej sytuacji – po drugie ten pracownik ma wystarczające kwalifikacje i uprawnienia ażeby ją wykonać. Czyli można skierować inżyniera podczas przestoju do sprzątania budynku o ile nie ma przeciwskazań zdrowotnych i nie ma potrzeby posiadania jakichś uprawnień. Ale jeśli ma sprzątać dach hali – to jeśli nie ma badań do prac na wysokościach – to nie może.

**ZAUWAŻ TEŻ:**

– INNE ZASADY WYNAGARADZANIA ZA PRACĘ NA CZAS PRZESTOJU NIŻ WE WCZESNIEJSZYM PRZYPADKU

- NIE MA CZASOWEGO OGRANICZENIA POWIERZENIA INNEJ PRACY – GDYBY PRZESTÓJ TRWAŁ 6 MIESIĘCY NASZ INZYNIER MÓGŁBY POTENCJALNIE SPRZĄTAĆ PRZEZ 6 MIESIĘCY

**Przepadek kodeksowy 3**

TU MACIE SZCZEGÓŁOWO UREGULOWANY PRZYPADEK UPRAWNIEŃ KOBIE W CIĄZY I KOBIET KARMIĄCYCH PIERSIĄ WIĄŻACY SIĘ Z MOZLIWŚCIĄ ZMIANY PRACY NA OKRES CIĄŻY LUB KARMIENIA. Dokonanie tej zmiany jest w tym momencie obowiązkiem [pracodawcy a nie jego uprawnieniem jak w poprzednich przypadkach.

Art.  1781.  [Zmiana rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży]

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Przepisy art. 179 § 4-6 stosuje się odpowiednio.

Art.  179.  [Zmiana warunków pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią]

§  1.  Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§  2.  Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2 jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§  3.  Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

§  4.  W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§  5.  Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

§  6.  Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

**Przypadek kodeksowy 4**

**Przenoszenie do prac, w których nie występują czynniki zagrażające zdrowi konkretnego pracownika – jest to obowiązek pracodawcy.**

**Art.  230.  [Uprawnienia w związku z chorobą zawodową]**

**§  1.** W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

**§  2.** Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

**Art.  231.  [Przeniesienie do odpowiedniej pracy]**

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. Przepis art. 230 § 2 stosuje się odpowiednio.