

Wojciech Kwiatkowski

Zmiana warunków pracy lub płacy a porozumienie stron

Palestra 25/10-12(286-288), 92-96

1981

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Niech wszystkich, którym dano przywilej decydowania, nigdy nie opuszcza przekonanie, że Polska stoi walorem swego prawa, które powinno być powszechnie przestrzegane. Sala sądowa i sala arbitrażowa najczęściej stają się świadkiem życia ukazanego w krzywym zwierciadle. Dlatego tam go nie szukajmy. Prawidłowo odbija się ono w codzienności, przy której tworzeniu stale są obecni radcowie prawni. Dajmy im organizację, która to ułatwi i da im rzeczywistą moc strzeżenia prawa.¹⁶

Gdyby słuchano prawników polskich, nie doszłoby do wielu tragedii i obecnego kryzysu gospodarczego.¹⁷

¹⁶ Por.: B. Zdziennicki: Praworzędność w gospodarce, „Gazeta Prawnicza” nr 16/1980; B. Zdziennicki: O należną rangę prawa, „Gazeta Prawnicza” nr 17/1980; J. Bafia: O systemie odpowiedzialności prawnej, „Nowe Drogi” nr 8/1980; W. Gołubiński: Sprzeczności i niekonsekwencje, „Gazeta Prawnicza” nr 22/1980; W. Kiełar: Kontrowersje i nieporozumienia, „Gazeta Prawnicza” nr 11/1981 r.

¹⁷ Założenia programowe rozwoju socjalistycznej demokracji umacniania przewodniej roli PZPR w budownictwie socjalistycznym i stabilizacji społeczno-gospodarczej kraju — Założenia programowe na IX Nadzwyczajny Zjazd PZPR, nakładem „Trybuny Ludu”, Warszawa, kwiecień 1981 (por. tezę nr 35).

POLEMIKA

WOJCIECH KWIATKOWSKI

Zmiana warunków pracy lub płacy a porozumienie stron

Na łamach miesięcznika „Państwo i Prawo” ukazał się artykuł, w którym zakwestionowano dopuszczalność dokonywania zmian warunków pracy lub płacy na podstawie porozumienia stron. Autor polemizuje z tym poglądem i stara się wykazać, że przekształcenie umów o pracę w wyniku porozumienia stron jest nie tylko prawnie dopuszczalne, ale stanowi nadto najbardziej społecznie pożądaną formę modyfikowania stosunków pracy.

W artykule pł. „Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego” jego autor wysuwa tezę, że zmiana warunków pracy lub płacy w trybie innym niż przez zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego nie jest prawnie dopuszczalna.¹ W szczególności, wbrew stanowisku kilku innych cytowanych w artykule komentatorów prawa pracy, nie jest dopuszczalne zastąpienie wypowiedzenia zmieniającego, które unormowano w art. 42 k.p. porozumieniem stron. Stosowana praktyka dokonywania zmian w umowach o pracę w drodze porozumienia stron nie znajduje — zdaniem tego autora — podstaw prawnych w przepisach kodeksu pracy, a sięganie w tym względzie do przepisów i zasad prawa cywilnego poprzez art. 300 k.p. (jak to czynią niektórzy inni komentatorzy) nie jest uzasadnione, ponieważ kwestia ta została w przepisach kodeksowych wyczerpująco unormowana. Tezę tę autor opiera też na dość powszechnie uznawanym przez naukę prawa pracy fakcie, że wypowiedzenie zmieniające według art. 42 k.p. stało się odrębną

¹ Z. Salwa: Charakter i zakres wypowiedzenia zmieniającego, PiP nr 12/1979, s. 38-50.

samodzielną instytucją prawną i nie może już być obecnie przyjęte za pochodną lub tylko za szczególny rodzaj wypowiedzenia umowy o pracę w ogólności ze względu na całkowitą odmierność celów i skutków.

Przeprowadzona w artykule szczegółowa analiza wypowiedzenia zmieniającego ma — jak to słusznie podkreślono — doniosłe znaczenie dla praktyki, gdyż pozwoli na lepsze zrozumienie i bardziej prawidłowe stosowanie instytucji prawnej, która dopiero w kodeksie pracy doczekała się pełnej ustawowej reglamentacji. Niemniej jednak z punktu widzenia tejże praktyki teza, o której wyżej mowa, budzi sporo istotnych kontrargumentów.

I. Nie będąc teoretykiem prawa pracy, trudno mi wdawać się w naukowo podbudowane rozważania na temat samodzielnego bytu wypowiedzenia zmieniającego jako autonomicznej instytucji prawnej, odrębnej od instytucji wypowiedzenia umowy o pracę w ogólności. Z punktu jednak widzenia potrzeb praktyki kwestia ta wydaje się nie mieć istotnego znaczenia. Przepisy § 2 i § 3 art. 42 k.p. mają dla praktyki przede wszystkim znaczenie technicznoprawne, usuwając w sposób zdecydowany i jednoznaczny stan niepewności, jaki istniał przy wypowiedzaniu warunków pracy lub płacy przed wejściem w życie kodeksu pracy. Należy przy tym podkreślić, że usunięcie stanu niepewności miało na celu nie tyle wzmocnienie funkcji ochronnej prawa pracy w stosunku do pracowników, ile pełniejsze zrealizowanie jego funkcji organizatorskiej. Jeśli się bowiem zważy, że orzecznictwo okresu przedkodeksowego utrzymało już zasadę, iż wypowiedzenie warunków pracy lub płacy może być skutecznie dokonane tylko z jednoczesnym zaproponowaniem pracownikowi nowych warunków,² to po stronie pracownika nie było mowy o jakimkolwiek stanie niepewności. Niepewność istniała tylko po stronie zakładu pracy, który do ostatniego dnia okresu wypowiedzenia, a właściwie do pierwszego dnia po jego upływie, częstokroć nie był pewien, czy pracownik podejmie pracę na nowych warunkach, czy też umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu w całości. Z tego względu upatrywanie przeszkody do zmiany warunków pracy lub płacy w drodze porozumienia stron w rzekomym naruszeniu w ten sposób funkcji ochronnej prawa pracy, jaką ma spełniać kodeksowe unormowanie wypowiedzenia zmieniającego, nie wydaje się słuszne.

Nie można przy tym pominąć, że instytucja wypowiedzenia zmieniającego — niezależnie od tego, czy uznamy ją za autonomiczną, czy też tylko za pochodną tzw. wypowiedzenia definitywnego, czyli wypowiedzenia umowy o pracę w całości — odnosi się tylko do wypowiedzenia, a więc jednostronnego, stanowczego oświadczenia woli. Takie jej rozumienie wynika nie tylko z systematyki kodeksu, ale także z wyraźnego, nie pozostawiającego żadnych wątpliwości brzmienia art. 42 k.p. Nie wydaje się więc także, żeby uzasadnione było rozciągnięcie określonych tam rygorów na pozakodeksowe pojęcie o znacznie szerszym zakresie logicznym, jakim jest pojęcie zmiany warunków pracy lub płacy.

II. Stosunek pracy, jako stosunek prawny o podstawowym i powszechnym znaczeniu w całokształcie stosunków społecznych, jest oparty przede wszystkim na zasadzie zgodnego współdziałania stron. Inaczej trudno by było w ogóle wyobrazić sobie stosunki społeczne, zwłaszcza w państwie typu socjalistycznego.

Zasada zgodnego współdziałania, jako jedyna płaszczyzna nawiązania stosunku pracy, została w całej pełni wyrażona w art. 11 k.p. Zasada ta została również na pierwszym miejscu wymieniona jako forma czy też podstawa rozwiązania stosunku pracy w art. 30 k.p. Upoważnia to do wniosku, że zgodne

² Na przykład orzeczenie SN z dnia 15 września 1964 r. II PR 658/64, OSPIKA z. 6/65, poz. 129.

współdziałanie uznał ustawodawca za najbardziej pożądaną i najlepiej odpowiadającą stosunkom społecznym formę również dla zakończenia stosunku pracy. W braku szczegółowego unormowania innych niż jednostronne oświadczenie woli podstaw przekształcania istniejących umów o pracę, czyli dokonywania zmian warunków pracy i płacy, nie można jednak przyjąć, że w tym zakresie wspomniana zasada nie działa. Stosowanie zasady zgodnego współdziałania także w celu wprowadzania zmian warunków pracy i płacy uzasadnia więc logiczny wniosek *a maiori ad minus* na tle przepisów samego kodeksu pracy, bez potrzeby sięgania do przepisów prawa cywilnego.

Zresztą interpretacja taka nie wydaje się tu nawet konieczna. Zmiana istotnych postanowień umowy o pracę może być zawsze rozumiana jako rozwiązanie dotychczasowej umowy z jednoczesnym nawiązaniem nowej na zmienionych warunkach, co może mieć miejsce za porozumieniem stron zgodnie z wyraźnym i nie wymagającym żadnej interpretacji brzmieniem wskazanych wyżej przepisów k.p. Nie wydaje się, żeby takie umotywowanie prawne zmian dokonywanych w umowach o pracę za porozumieniem stron mogło być skutecznie kwestionowane na tle przepisów kodeksu pracy. Niepodważalność więc takiego rozumowania to dalszy argument, że reguły wypowiedzenia zmieniającego ustanowione w art. 42 k.p. odnoszą się tylko do wypadków, gdy brak jest zgody stron na wprowadzenie zmian do umowy o pracę, wobec czego muszą one być wprowadzone przez jednostronne oświadczenie woli.

III. Art. 42 k.p. nie zawiera zastrzeżenia że przewidziany w nim tryb wypowiedzenia warunków pracy lub płacy odnosi się do zmian niekorzystnych dla pracownika, jakie ma głównie na względzie autor omawianego artykułu. Nie wprowadzając do normatywnej treści przepisu takiego zastrzeżenia, ustawodawca niewątpliwie dostrzegał niemożność podporządkowania pojęcia korzystności czy też niekorzystności jakimś ściśłym, zobiektywizowanym kryteriom i stąd — praktyczną trudność dokonania każdorazowo jednostronnej, prawidłowej oceny, czy proponowana zmiana wymaga, czy też nie wymaga wypowiedzenia. Pominięcie tego zastrzeżenia w treści przepisu prowadzi więc do wniosku, że unormowane nim wypowiedzenie musi być stosowane do wszelkich zmian warunków pracy lub płacy, które — w braku porozumienia stron — wprowadzane są w drodze jednostronnego oświadczenia woli.³ Nie da się jednak z tego przepisu wyprowadzić wniosku, że unormowane nim ustawowo wypowiedzenie zmieniające wyłącza prawną dopuszczalność dokonywania zmian w umowach o pracę w drodze ugodowej.

Tak rozumiane unormowanie odpowiada ze wszech miar potrzebom życia i wymaganiom sprawiedliwości społecznej w stosunkach pracy. Kwestia korzystności każdej zmiany warunków pracy lub płacy nie podlega — jak już powiedziano — obiektywnym kryteriom i dlatego właściwa ocena propozycji w tym aspekcie może nastąpić tylko po jej przedstawieniu indywidualnie zainteresowanemu pracowni-

³ Podobnie wypowiada się L. Krakowski w opracowaniu: Kodeks pracy w praktyce przedsiębiorstwa, wyd. CRZZ, Warszawa 1977, s. 116—117. W wypowiedzi tej sprzeciw budził jednak teza, że w razie obalenia przez pracownika domniemania jego zgody na zaproponowaną przez zakład pozornie korzystną zmianę umowy o pracę (np. w razie odmowy przyjęcia awansu) jednostronne zawiadomienie go o zamierzonej zmianie może być uznane za równoznaczne z wypowiedzeniem zmieniającym. W takich bowiem wypadku zachodziłoby wyraźne naruszenie obowiązującego trybu stosowania wypowiedzenia zmieniającego, określonego w art. 42 k.p.

kowi (nie wdaje się tu w rozważanie poruszonej przez autora zasadności stosowania wypowiedzenia zmieniającego przez pracownika w stosunku do zakładu pracy). Liczne przykłady z życia świadczą dowodnie o tym, że zmiany na pozór korzystne (np. awansowanie pracownika na wyższe stanowisko) bądź niekorzystne (np. przeniesienie na stanowisko niżej wynagradzane) są różnie oceniane przez samego zainteresowanego w zależności od jego warunków osobistych, rodzinnych itp. Nie sposób więc przyjąć, by jednostronna ocena zmiany miała decydować o jej niezwłocznym zrealizowaniu albo o odroczeniu jej realizacji przez zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego. Przeciwnie, należałoby uznać za regułę, że w myśl przytoczonej wyżej zasady zgodnego współdziałania stron w stosunkach pracy każda zmiana powinna być poprzedzona rokowaniami stron i tylko wtedy, gdy brak jest porozumienia stron co do jej zrealizowania, konieczne jest stosowanie wypowiedzenia zmieniającego. Oczywiście reguła ta, tak jak wiele innych, nie byłaby pozbawiona wyjątku w sytuacji, gdy zmiana polega jedynie na podwyższeniu umówionego wynagrodzenia (tzw. przeseregowaniu bez zmiany innych warunków pracy), co zgodnie z utrwalonym orzecznictwem oparte jest na domniemaniu aprobaty pracownika wyrażonej ostatecznie przez podjęcie podwyższonego wynagrodzenia. Ale i w tym wypadku zmiana oparta jest często na wyraźnym porozumieniu stron, wynikającym z uwzględnienia prośby złożonej przez pracownika.

Przebijająca z treści omawianej wypowiedzi obawa, że prawna dopuszczalność dokonywania zmian warunków pracy lub płacy w drodze porozumienia stron może prowadzić do omijania przez zakład pracy bezwzględnych norm prawa pracy w kwestii wypowiedzenia zmieniającego i wykorzystywania przezeń silniejszej pozycji w stosunku pracy dla wywierania nacisku na pracowników, by przyjmowali niekorzystne dla nich zmiany w drodze porozumień, które w rzeczywistości będą tylko pozorne, a więc że w ten sposób naruszona byłaby ochronna funkcja prawa pracy — nie wydaje się być życiowo uzasadniona. Jeżeli bowiem założyć nawet podjęcie przez zakład pracy takiego pozaprawnego działania, to skuteczność jego byłaby uwarunkowana tylko wyjątkowo niską świadomością prawną pracownika albo też brakiem po jego stronie poczucia jakiegokolwiek pokrzywdzenia. Doświadczenie wykazuje, że przy obecnym rozbudowanym i uproszczonym systemie rozstrzygania sporów pracowniczych niemal każda subiektywnie odczuwana krzywda pracownika staje się przedmiotem kierowanych przez niego skarg do organów rozstrzygających. Należy więc wątpić, czy zakład pracy narażałby się na ewentualny spór (pracownik mógłby zawsze uchylić się skutecznie od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem nacisku) tylko po to, by zmianę warunków pracy lub płacy zrealizować o parę tygodni wcześniej, tj. bez stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Nie sądzę, by możliwość takich bezprawnych działań ze strony zakładu pracy stanowiła istotne zagrożenie funkcji ochronnej prawa pracy i uzasadniała odrzucenie porozumienia stron jako podstawy do zmiany warunków pracy lub płacy, mimo że art. 42 k.p. ani też żaden, inny przepis kodeksu nie zawiera w tym względzie żadnej wskazówki.

IV. Inną kwestią wiążącą się ściśle z poruszoną tematem, chociaż nie dotyczy ona samego trybu wprowadzania zmian do umów o pracę i dlatego nie była rozważana w omawianym artykule, jest niezwykle ważna dla praktyki kwestia przedmiotowego zakresu pojęcia zmiany warunków pracy lub płacy, która modyfikuje umowny stosunek pracy w stopniu wymagającym wypowiedzenia zmieniającego bądź porozumienia stron. Piśmiennictwo i judykatura okresu przedkodeksowego wykształciły zasadę, że chodzi tu — ogólnie mówiąc — o wa-

runki obiektywnie istotne, a więc o tzw. *essentialia negotii* w rozumieniu cywilno-prawnych zobowiązań umownych. Nie wiem, czy i jak dalece zasada ta zachowała swą aktualność po znowelizowaniu i odrębnym skodyfikowaniu prawa pracy, zwłaszcza gdy się weźmie pod uwagę brzmienie art. 42 k.p. Wydaje mi się, że podobnie jak przy ocenie korzystności proponowanej zmiany, tak samo również przy ocenie, czy obejmuje ona istotne czy też tylko nieistotne warunki pracy lub płacy, nie można ściśle zobiektywizowanych kryteriów uznać za wystarczające. W stosowaniu takich kryteriów widziałbym właśnie możliwość osłabiania funkcji ochronnej prawa pracy.

Do zilustrowania powyższego problemu wystarczy drobny przykład: zmiana miejsca wykonywania pracy w granicach administracyjnych tej samej miejscowości. W dotychczasowym orzecznictwie zmiana taka nie była uważana za istotną, a więc wymagającą wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron.⁴ Obecnie wobec szybkiego rozwoju aglomeracji miejskich ocena ta w wielu wypadkach nie odpowiada już rzeczywistym potrzebom i stosunkom społecznym. Niejednokrotnie bowiem zmiana taka może oznaczać dla pracownika konieczność wielokilometrowego dojazdu do pracy połączonego z dodatkową stratą czasu i związane z tym uciążliwości, a więc może być dla niego zmianą tak istotną, że przekreśla racje kontynuowania stosunku pracy w ogólności. Praktyka nie szczędi podobnych, drobnych z pozoru lub nieistotnych w ocenie zakładu pracy zmian, które w odczuciu pracownika, w jego indywidualnej sytuacji mogą przedstawiać się jako niezwykle ważne, czy wręcz decydujące. Wydaje się, że zgodnie z przepisami k.p., a zwłaszcza z punktu widzenia zasady zgodnego współdziałania stron stosunku pracy, każda, a nie tylko obiektywnie istotna zmiana warunków pracy i płacy wymaga dorozumianego bądź wyraźnego porozumienia stron, a w wypadku braku porozumienia — wypowiedzenia zmieniającego.

V. Rekapitułując powyższe wywody, można wyrazić przeświadczenie, że negatywne następstwa wyłączenia możliwości dokonywania zmian w umowach o pracę w drodze porozumienia stron nie zostałyby zrekompensowane płynącymi stąd korzyściami. Eliminowałoby to, co prawda, obawę wykorzystywania przez zakłady pracy swej silniejszej pozycji w stosunku pracy dla wywierania pozaprawnego i społecznie nie kontrolowanego nacisku na pracowników, jednakże — co wymaga specjalnego podkreślenia — są to tylko obawy, których realność z wielu względów maleje. Nie należą natomiast do rzędu obaw i są w pełni realne następstwa takiego stanowiska w postaci wprowadzenia do stosunków pracy niepożądanego elementu usztywnienia, wyłączającego niejako *a priori* wspomnianą już wyżej zasadę zgodnego współdziałania. Wypowiedzenie czy to definitywne, czy też zmieniające, aczkolwiek poddane kontroli społecznej zgodnie z art. 38 k.p., pozostaje zawsze tylko jednostronnym oświadczeniem, wywołującym zdeterminowany ustawą i niezależny od woli adresata skutek prawny. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę nie poprzedzone próbą uzgodnienia stanowiska z zainteresowanym pracownikiem i zawarcia z nim prawnie skutecznego porozumienia będzie czynnikiem demotywacyjnym, zakłócającym prawidłowy układ stosunku pracy. Podważenie skuteczności prawnej porozumień w kwestii warunków pracy lub płacy przekreślałoby celowość podejmowania w tej mierze jakichkolwiek rokowań i odbierałoby wszelki walor świadomym i swobodnym oświadczeniom pracownika jako podmiotu posiadającego z reguły pełną zdolność do czynności prawnych.

⁴ Por. m.in. L. Krąkowski: op. cit., s. 122.