

Rozdział I. Zmiana treści umownego stosunku pracy w KP

§ 1. Problematyka zmiany stosunku pracy – charakterystyka instytucji

Institucja zmiany stosunku pracy, pomimo podejmowania licznych działań badawczych oraz interpretacyjnych, nadal wzbudza w doktrynie spore wątpliwości. Wiązą się one z faktem, że zmiany tego rodzaju mogą być dokonywane na wielu płaszczyznach. Z uwagi na złożoność tej instytucji, obejmuje ona elementy podmiotowe, przedmiotowe przy uwzględnieniu również, mogących się pojawić, aspektów normatywnych powodujących modyfikację. Zmiana stosunku pracy może polegać również na przekształceniu jego podstawy prawnej. W świetle problematyki niniejszej publikacji, kluczową kwestię stanowić będą zmiany zachodzące w zakresie praw i obowiązków składających się na treść stosunku pracy. Na marginesie wskazać jednak należy również na pozostałe, wspomniane wyżej, elementy podlegające modyfikacjom tj. zmianę podmiotu stosunku prawnego, zmianę jego podstawy prawnej oraz zmiany o charakterze normatywnym.

Zmiany podmiotowe stosunku pracy można określić mianem jednorodnych, gdyż mogą dotyczyć wyłącznie pracodawcy. Z uwagi na szczególny rodzaj stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy, jedynie zmiana podmiotu zatrudniającego umożliwi dalsze jego trwanie i to w zasadzie na niezmiennych warunkach, z wyjątkiem dokładnie ustawowo określonych przypadków. Powyższe wynika wprost z zasady osobistego charakteru świadczonej pracy, a tym samym uznania, że jej wykonywanie ma charakter ściśle zindywidualizowany i jest immanentnie związane z osobą konkretnego pracownika¹. Wszel-

¹ W czasie trwania stosunku pracy zmiana osoby pracownika jest niedopuszczalna. W razie wystąpienia ściśle określonych kodeksowo okoliczności, takich jak śmierć pracownika czy tymczasowe aresztowanie, następuje wygaśnięcie stosunku pracy na mocy zdarzenia prawnego. Nie są

kiego więc rodzaju ewentualne modyfikacje, co do osoby pracownika, np. w zakresie cesji praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę, czy też czasowe zastępstwa są wykluczone. Wynika to z braku ustawowo przewidzianych rozwiązań regulujących tę kwestię. Potencjalne odwołania i posiłkowe stosowanie przepisów regulacji KC np. art. 738 KC² w zw. z art. 300 KP są niedopuszczalne, gdyż byłoby to sprzeczne z zasadami prawa pracy. Wadliwa byłaby więc sytuacja, w której stosunek pracy nadal trwa w zakresie określonych praw i obowiązków, czy też przydzielonych zadań, tyle że przy udziale i zaangażowaniu innego pracownika, niż tego, z którym pierwotnie nawiązano stosunek pracy. W kontekście powyższego, jedyna dopuszczalna na gruncie prawa pracy modyfikacja podmiotowa, tj. w postaci zmiany po stronie pracodawcy, została uregulowana w art. 23¹ § 1–3 KP, który obejmuje instytucję przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. W jej ramach następuje szereg zmian organizacyjnych związanych z przekazaniem elementów majątkowych zakładu pracy oraz osobowych tj. zatrudnionych pracowników. Jednak zmiana o charakterze tzw. sukcesji, jak podkreśla się w literaturze, cechuje się ciągłością zatrudnienia, a tym samym również niezmiennością treści istniejących stosunków pracy. Ewentualne modyfikacje w tym zakresie nie stanowią więc, konsekwencji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, ale pozostają wyłącznie w relacji do potrzeby organizacyjnej³.

Z kolei zmiana podstawy prawnej stosunku pracy (zmiana podstawy zatrudnienia), mająca miejsce pomiędzy tymi samymi podmiotami umowy o pracę stanowi, jak podkreśla się w doktrynie, modyfikację najdalej idącą, gdyż prowadzi wprost do rozwiązania istniejącego już stosunku pracy i ukształtowania nowego⁴. Powyższe związane jest z całkowitą zmianą regulacji prawnej – reżimu prawnego, któremu podlegał dotychczas istniejący stosunek pracy. Zmiany tego rodzaju dokonywane są na ogół poprzez modyfikację podstawy zatrudnienia z umownej na jedną z pozaumownych form nawiąza-

potrzebne w tym przedmiocie żadne dalsze czynności stron o charakterze prawotwórczym, a jedynie możliwe jest podjęcie czynności o charakterze technicznym.

² Zgodnie z art. 738 § 1 i 2 KC, przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju, albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W wypadku takim obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie dającego zlecenie o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy i w razie zawiadomienia odpowiedzialny jest tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy. Jest on odpowiedzialny za wykonanie zlecenia także względem dającego zlecenie. Jeżeli przyjmujący zlecenie ponosi odpowiedzialność za czynności swego zastępcy jak za swoje własne czynności, ich odpowiedzialność jest solidarna.

³ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego*, s. 10–11.

⁴ *Ibidem*, s. 12.

nia stosunku pracy np. nominacyjną, gdzie w drodze konkursu (postępowania kwalifikacyjnego) lub też przejścia ustawowo określonej drogi kariery zawodowej, dochodzi do nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania⁵. Jako kluczowy przykład wskazuje się w literaturze⁶ uzyskanie mianowania przez pracownika służby cywilnej (obecnie na mocy art. 48 ust. 4 SłużbaCywilU). Zgodnie z tą regulacją, z dniem mianowania dotychczasowy stosunek pracy przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Możliwe są również zmiany przeciwstawne, w ramach których nominacyjna podstawa zatrudnienia przekształca się w umowną⁷. W doktrynie wyrażony został pogląd, zgodnie z którym opisana powyżej zmiana zakłada ustanie dotychczas istniejącego stosunku pracy i nawiązanie nowego⁸. Skutkiem tych działań jest więc rozwiązanie, na mocy porozumienia stron, jednego stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę oraz nawiązanie nowego, na podstawie aktu mianowania. Stanowisko to jednak, z racji pewnych niejasności systemowych i interpretacyjnych, nie spotykało się z aprobatą części przedstawicieli doktryny⁹. Warto również wskazać, że korekta błędnie nazwanej przez strony podstawy stosunku pracy nie stanowi zmiany podstawy zatrudnienia. Istotne jest, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie zgodnej z przepisami obowiązującego prawa. Tym samym, jeśli powstał on w oparciu o przepisy, które przewidują w swoich regulacjach konkretną podstawę jego nawiązania, to ma to miejsce bez względu na nazwę, którą nadały jej strony¹⁰.

Zmiany normatywne związane są natomiast z modyfikacjami obowiązujących przepisów, które w istotny sposób kształtują sytuację prawną pracownika. Zmiany tego typu charakterystyczne są z kolei dla materii wynagrodzeń przy aktach regulujących ogólnie system tzw. siatki płac, warunków premio-

⁵ T. Kuczyński, Jednostronne kształtowanie (red. H. Szurgacz), s. 91.

⁶ J. Stelina, Charakter prawny, s. 140. Autor powołuje wprawdzie uprzednio obowiązujący stan prawny, jednak jego uwagi zachowują aktualność również na tle bieżących regulacji SłużbaCywilU.

⁷ Jako przykład można wskazać regulację ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1691 ze zm.). Zgodnie z art. 54 ust. 1 tej ustawy, stosunek pracy osób zatrudnionych na podstawie mianowania na zasadach określonych w ustawie uchylanej w art. 60 tj. ustawy z 22.3.1990 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm. – akt nieobowiązujący) – przekształca się z 1.1.2012 r. w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

⁸ A. Dubowik, Podstawy zatrudnienia, s. 20.

⁹ J. Stelina, Charakter prawny, s. 140; T. Liszcz, w: T. Liszcz, R. Borek-Buchajczyk, W. Perdeus, Prawo urzędnicze (red. T. Liszcz), s. 26 i 35.

¹⁰ Z. Góral, Prawo pracy, s. 89–90; wyr. SN z 17.11.1997 r., I PKN 360/97, OSNP 1998, Nr 17, poz. 502.

wania czy nagród. O ile więc zmiany w zakresie podmiotowym czy też treści stosunku pracy dokonywane są z inicjatywy stron – najczęściej pracodawcy – o tyle normatywne, realizowane są bez ich woli.

W kontekście powyższych rozważań, odnosząc się do struktury zaprezentowanych zmian, możemy za J. Steliną wyróżnić zmiany stosunku pracy: *sensu largo* – odnoszące się do podmiotu oraz podstawy prawnej stosunku pracy oraz zmiany *sensu stricto* – dotyczące zmiany treści stosunku pracy, a więc praw i obowiązków składających się na stosunek pracy¹¹. A. Dubowik określa zmiany stosunku pracy jako przekształcenia wszystkich elementów składających się na strukturę stosunku pracy, a więc elementów podmiotowych, treści oraz podstawy stosunku pracy¹². Sama zmiana treści stosunku pracy ma miejsce wówczas, gdy nastąpiło już faktyczne ukształtowanie sytuacji prawnej pracownika na podstawie zgodnych oświadczeń obu stron stosunku pracy¹³. Punktem wyjścia wszelkich zmian zachodzących w ramach danego stosunku pracy jest więc pierwotne ustalenie praw i obowiązków stron. W świetle powyższego, przedmiotem rozważań niniejszej publikacji będzie zmiana stosunku pracy rozumiana w kontekście zmiany jego treści. Tym samym o zmianie treści stosunku pracy będzie mowa wówczas, gdy do dotychczas istniejących ustaleń włączone zostają nowe prawa i obowiązki lub też gdy zostają one ograniczone, rozszerzone lub zastąpione innymi¹⁴.

Dla pełnego ujęcia omawianej problematyki, celowe jest również wskazanie kilku stanowisk określających charakter zmian. W doktrynie akcentowany jest pogląd, zgodnie z którym za zmiany treści stosunku pracy uważa się jedynie zmiany o charakterze konstytutywnym tj. takie, które tworzą dla stron nową sytuację prawną. Drugim przykładem zmian są zmiany trwałe, a więc nadające przekształconym elementom treści stosunku pracy taką samą moc, jak elementy ukształtowane przy zawarciu stosunku pracy oraz następujące po jego nawiązaniu¹⁵. W powyższym ujęciu trwałość stosunku prawnego nie oznacza jednak automatycznie odwołania się do kryterium czasowego, w rozumieniu potocznym, chociaż jest z nim ściśle związane. Czas trwania danej zmiany treści w stosunku pracy jest podyktowany licznymi okolicznościami faktycznymi, będącymi konsekwencją zmian gospodarczych, potrzeb pracodawcy czy uwarunkowań finansowych, przez co nie stanowi kryterium cha-

¹¹ J. Stelina, Charakter prawny, s. 139.

¹² A. Dubowik, w: System prawa pracy, t. IV (red. K.W. Baran), s. 512.

¹³ T. Bińczycka-Majewska, Zmiana treści umownego, s. 13.

¹⁴ *Ibidem*, s. 11.

¹⁵ *Ibidem*, s. 13–15.

rakteryzującego instytucję zmiany treści, jednak ma na niego znaczny wpływ. Z. Góral prezentuje pogląd, zgodnie z którym modyfikacja sytuacji prawnej wywołana zmianą musi cechować się trwałością. Czasowość nie jest bowiem równoznaczna z przekształceniem treści stosunku prawnego¹⁶. Trwałość w niniejszym ujęciu polega natomiast na takich modyfikacjach dotychczasowych elementów treści stosunku pracy, że uzyskują one taką moc prawną jaką cechowała elementy treści stosunku pracy w dacie jego zawarcia¹⁷. Istotne jednak jest, by pojęcie trwałości, jako kryterium wpływające na zmiany treści stosunku pracy, pojmować w szerszym kontekście. Zatem nie przez pryzmat dosłownego brzmienia, jako bezterminowe i nieodwracalne modyfikacje treści stosunku pracy, ale jako te, które utrzymują się przez z góry ustalony czas¹⁸. Tym samym należy uznać, że zmiany treści stosunku pracy dokonywane na określony ustawowo czas np. trzy miesiące, przez sam aspekt temporalny nie tracą swojej zdolności do dokonywania trwałej modyfikacji. W doktrynie przyjmuje się również, że trwałe zmiany treści stosunku pracy są zmianami istotnymi, w opozycji do zmian nieistotnych, które utożsamia się z uprawnieniami kierowniczymi pracodawcy¹⁹. O okoliczności czy zmiana jest istotna przesądza jej przedmiot. W sytuacji bowiem, gdy modyfikacja obejmuje taki składnik treści danego stosunku pracy, którego żadna ze stron nie może jednostronnie zmienić bez zgody drugiej – zmiana jest istotna²⁰. Powyższe uwagi mają na celu ustalenie, czy i w jakich sytuacjach ma miejsce faktyczna zmiana treści stosunku pracy. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w literaturze zmianą

¹⁶ Z. Góral, *Prawo pracy*, s. 101.

¹⁷ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego*, s. 14.

¹⁸ A. Dubowik, w: *System prawa pracy*, t. IV (red. K.W. Baran), s. 513.

¹⁹ *Ibidem*, cyt. za A. Walas, *Problemy wypowiedzenia*, s. 112–113; L. Florek, w: *Kodeks pracy* (red. T. Zieliński), s. 286–287. W odniesieniu do umownych stosunków pracy, modyfikacja treści stosunku pracy utożsamiania jest niekiedy z kierownictwem pracodawcy, a co za tym idzie możliwością jednostronnego modyfikowania treści stosunku pracy, która jest realizowana bez konieczności stosowania unormowań w zakresie wypowiedzenia zmieniającego zawartego w dyspozycji art. 42 KP.

²⁰ A. Dubowik, w: *System prawa pracy*, t. IV (red. K.W. Baran), s. 514. Jako przykład autorka wskazuje na zmianę rodzaju pracy, który jest składnikiem przedmiotowo istotnym umowy o pracę, a jego ukształtowanie leży w sferze konsensusu stron. Jednak z uwagi na występujące w praktyce wątpliwości co do określenia tego składnika umowy (odmienne rozumienie pojęcia rodzaju umowy na gruncie umownych i pozaumownych stosunków pracy) mogą powstawać dylematy co do możliwości zmiany tego elementu. Przykładowo M. Wujczyk wskazuje, że rodzaj pracy jako element niemieszczący się w zakresie pojęciowym „warunki pracy i płacy” nie może być przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego, jako jednego ze sposobów zmiany treści umownego stosunku pracy, tak: M. Wujczyk, *Wypowiedzenie*, s. 110.

nie będzie po czasie realizacją prawa, które stanowiło element treści stosunku pracy w dacie jego zawarcia, pomimo że nie była realizowana przez dłuższy czas przez osobę uprawnioną²¹.

Podsumowując dotychczasowo poczynione uwagi, w ogólnym ujęciu przyjąć należy za *J. Steliną* generalny pogląd, że zmiana treści stosunku pracy ma miejsce wówczas, gdy następuje przekształcenie praw i obowiązków podmiotu tego stosunku²². Z góry określony czas trwania zamierzonej zmiany treści stosunku pracy pracownika, nie odbiera działaniom pracodawcy waloru modyfikacyjnego, wręcz przeciwnie – umożliwia ukształtowanie sytuacji prawnej pracownika nie tylko w sposób stały, ale również czasowy w razie zaistnienia przejściowych potrzeb zakładu pracy.

§ 2. Instytucje zmiany treści umownego stosunku pracy

I. Uwagi wstępne

W świetle dotychczasowo dokonanych ustaleń, zasadnym staje się zdefiniowanie instytucji prowadzących do zmiany treści umownego stosunku pracy. Pomimo zasadniczej problematyki niniejszego opracowania, obejmującego zmianę treści nominacyjnego stosunku pracy, celowym zabiegiem jest przybliżenie także materii aktów zmieniających umowny stosunek pracy. Poczynione bowiem uwagi w ramach tej podstawy zatrudnienia będą rzutować na dalszy tok prowadzonych rozważań, szczególnie że niejednokrotnie obie te podstawy będą omawiane łącznie, w ramach wzajemnych relacji czy istniejących różnic. Dodatkowo niektóre spostrzeżenia natury ogólnej nie pozostają również bez znaczenia dla rozważań nad modyfikacjami zachodzącymi na gruncie nominacyjnego stosunku pracy.

Wątpliwości nasuwają się już przy próbach określenia instytucji, które mogą prowadzić do zmiany istniejącego stosunku pracy. Punktem wyjścia w komentowanym zakresie jest odniesienie się do wciąż problematycznej, na wielu polach rozważań, kwestii uprawnień kierowniczych i związanych z nimi poleceń służbowych pracodawcy. W doktrynie funkcjonuje pogląd trak-

²¹ A. Dubowik, w: System prawa pracy, t. IV (red. K.W. Baran), s. 514.

²² J. Stelina, Charakter prawny, s. 141.

tujący podział tych uprawnień na dwa rodzaje. Pierwsze, to uprawnienia do wykonywania poleceń o charakterze kierującym, co wynika z zasady podporządkowania kierownictwu pracodawcy, w zakresie wyznaczania konkretnych zadań, sposobu ich wykonania, wyboru określonych metod i narzędzi. Stanowią one przejaw czynności faktycznych niepowodujących powstania określonych skutków prawnych, prowadząc wyłącznie do skonkretyzowania i uszczegółowienia obowiązków oraz zadań realizowanych w związku z określonym w umowie rodzajem pracy. Drugie, to uprawnienia do jednostronnego kształtowania treści stosunku pracy, które zostały przypisane do jednostronnych czynności prawnych i w rezultacie powodują zmianę treści stosunku pracy²³. Z kolei polecenia stanowiące wyraz uprawnień kierowniczych pracodawcy nie skutkują rozwiązaniem stosunku pracy, jego powstaniem, czy też zmianą obowiązków pracownika, przez co, jak zostało już wskazywane, nie wyznaczają nowej sytuacji prawnej pracownika²⁴. Podkreślając wcześniej zaprezentowane poglądy, zasadne jest zaakcentowanie, że zmiana treści stosunku pracy ma miejsce wówczas, gdy jest istotna i nie stanowi modyfikacji dokonywanej przez podmiot zatrudniający w ramach posiadanych uprawnień kierowniczych²⁵. Pracodawca, wydając określone polecenie, konkretyzuje wyłącznie sposób wykonywania obowiązków przez pracownika, które to zostały zdefiniowane w umowie o pracę, wykazie przekazanych obowiązków czy też wynikają z charakteru zajmowanego stanowiska. Przesłanką ważności poleceń pracodawcy jest ich zgodność z treścią umowy o pracę, zasadami współżycia społecznego i powszechnymi przepisami prawa pracy, co wynika z art. 100 § 1 KP. Z kolei pracownik jest uprawniony do odmowy wykonania polecenia przełożonego, jeśli jego zakres wykracza poza treść wiążącej go umowy o pracę. Mając na uwadze powyższe ustalenia, należy zaaprobować pogląd, zgodnie z którym polecenia, stanowiące przejaw uprawnień kierowniczych pracodawcy, nie zmieniają treści stosunku pracy²⁶. Z zakresu instytucji prowadzących do zmiany treści stosunku pracy należałoby więc wykluczyć polecenia pracodawcy rozumiane jako wskazane powyżej instrukcje, wskazówki czy zalecenia przełożonego powodujące konkretyzację, doprecyzowanie obowiązków, ustalenie zakresu czynności czy też wskazujące sposoby wykonywania pracy (jej rodzaj) określone w umowie. Powyższe stanowisko znajduje również odzwierciedle-

²³ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego*, s. 35.

²⁴ J. Wrątny, *Kilka uwag*, s. 134.

²⁵ Z. Sypniewski, *Nawiązanie*, s. 70.

²⁶ T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego*, s. 36.

nie w orzecznictwie, zgodnie z którym dokonanie przez zakład pracy zmiany zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeśli czynności, które ma wykonywać pracownik nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją²⁷. Na uwagę zasługuje również pogląd wskazujący na koncepcję zmian zobowiązaniowych stosunków pracy w oparciu o cywilnoprawną konstrukcję modyfikacji stosunków obligacyjnych. Obejmuje ona cały szereg rozwiązań przewidujących m.in. dopuszczalność zawierania umów zmieniających treść stosunku pracy, co jest właściwe prawu obligacyjnemu (zobowiązaniowemu)²⁸.

W kontekście powyższego, do instytucji powodujących zmianę treści umownego stosunku pracy należy zaliczyć: wypowiedzenie zmieniające, przeniesienie pracownika, porozumienie zmieniające (umowę zmieniającą) oraz instytucję powierzenia wykonywania innej pracy, na mocy art. 42 § 4 KP – a w ramach niej również powierzenie innej pracy w czasie przestoju na mocy art. 81 § 3 KP²⁹. Dodatkowo można scharakteryzować je pod kątem zmian dokonywanych: w interesie pracodawcy, w interesie pracownika, w celu realizacji przepisów BHP i aspektów ochrony zdrowia zatrudnionego.

II. Wypowiedzenie zmieniające

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zwane także – na gruncie doktryny prawa pracy – wypowiedzeniem zmieniającym, uregulowane zostało w art. 42 § 1–3 KP i stanowi przejaw jednostronnych czynności pracodawcy, których zasadniczym celem jest zmiana treści stosunku pracy w zakresie określonych praw i obowiązków. Powyższe rozwiązanie, poza przedmiotowo ograniczonym wyjątkiem (art. 42 § 4 KP) stanowi jedyną, dopuszczalną przez przepisy powszechnego prawa pracy jednostronną zmianę treści stosunku pracy dokonywaną w interesie pracodawcy bez naruszenia bytu trwającego zatrudnienia. Założeniem instytucji wypowiedzenia zmieniającego jest bowiem utrzymanie dotychczasowej więzi pracowniczej pomiędzy stronami stosunku pracy, pomimo zmiany jego pewnych treściowych elementów. W doktrynie wyrażany jest również pogląd, zgodnie z którym wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje ustanie jednego i powstanie innego stosunku pracy

²⁷ Wyr. SN z 7.11.1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975, Nr 6, poz. 103.

²⁸ Z. Sypniewski, *Nawiązanie*, s. 71.

²⁹ Zaprezentowane poglądy o odmowie przyznania czasowego powierzenia innej pracy niż określona w umowie w trybie art. 42 § 4 KP pozostają aktualne również w odniesieniu do instytucji powierzenia innej pracy w okresie przestoju określonej art. 81 § 3 KP.

o nowej treści³⁰. Jednak zdaje się, że stanowisko to jest raczej odosobnione. Bardziej uzasadnione jest przyjęcie, że na mocy opisywanego rozwiązania dochodzi do modyfikacji pierwotnego stosunku pracy o elementy określone ustawowo i wyczerpująco³¹ prowadząc do swoistego rodzaju zmiany, bez konieczności unicestwienia trwającego już stosunku pracy.

Z treści art. 42 § 1 KP wynika, że przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego są zawarte w umowie warunki pracy i płacy. Przybliżenia wymaga w tym zakresie pojęcie warunków pracy i płacy, które na gruncie KP nie jest definiowane jednolicie³². W doktrynie przyjmuje się, że pod tym terminem należy rozumieć warunki, które zaliczane są zarówno do przedmiotowo, jak i podmiotowo istotnych postanowień umowy o pracę, takich jak rodzaj i miejsce pracy, czy wynagrodzenie³³. Pojawiają się również poglądy traktujące warunki pracy i płacy jako elementy objęte treścią czynności prawnej z mocy bezwzględnie obowiązujących przepisów oraz przepisów prawa względnie obowiązujących³⁴. Kodeks pracy nie ogranicza warunków pracy i płacy do istotnych czy nieistotnych, jak również nie wprowadza żadnego ograniczenia ilościowego. Tym samym, za najbardziej trafne będzie przyjęcie za *Z. Salwą*, że warunki pracy i płacy to te określające poszczególne elementy, stanowiące wyodrębnione części składowe świadczenia pracy oraz wynagrodzenia za pracę³⁵. Doprecyzowując powyższą kwestię przyjmuje się, że do warunków pracy należy zakwalifikować wszystkie części składowe wynagrodzenia pracownika, które zostały pojęciowo wyodrębnione ze względu na występujące między nimi różnice w sposobie ich ustalania i przesłankach ich uzyskania³⁶. Będzie to więc płaca zasadnicza, dodatki czy premie. W kontekście powyższego, za podstawowe elementy, które mogą być zmieniane w trybie wypowiedzenia zmieniającego należy uznać wysokość wynagrodzenia, miejsce pracy, stanowisko i rozkład czasu pracy.

³⁰ *Z. Sypniewski*, Nawiązanie, s. 72.

³¹ Kodeks pracy konkretnie wskazuje przesłanki, jakimi musi kierować się pracodawca, dokonując wypowiedzenia zmieniającego w zakresie zmiany warunków pracy lub płacy. Podkreślić należy, że zmiany tego rodzaju są dokonywane w odniesieniu do konkretnych potrzeb i przypadków.

³² Kodeks pracy używa pojęcia warunków pracy w różnym znaczeniu np. art. 15 KP oraz art. 207 KP, które to przepisy dotyczą warunków pracy w zakresie BHP. Natomiast art. 42 § 1 KP należy powiązać z elementami, o których mowa w art. 29 § 1 KP, a które to są określane w chwili zawierania umowy o pracę.

³³ *K. Bukowski*, Uwagi na temat czasowej zmiany, s. 57.

³⁴ *Ibidem* i powołana tam literatura.

³⁵ *Z. Salwa*, Przedmiot wypowiedzenia, s. 34.

³⁶ *Ibidem*.

W opozycji do powyższych rozważań, należy wyróżnić również kilka okoliczności prezentowanych w literaturze, kształtujących sytuację pracownika, które nie mogą stanowić przedmiotu wypowiedzenia zmieniającego. Na gruncie doktryny przyjmuje się, że spod zakresu tej instytucji wyłączyć należy rodzaj umowy o pracę, termin jej rozwiązania³⁷, jak również zmiany warunków w zakresie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy – powszechnie zwanej na gruncie prawa pracy klauzulą konkurencyjną, która pomimo zamieszczenia jej w treści umowy o pracę nie stanowi jej elementu³⁸. Na marginesie prezentowanych wywodów, warto wskazać również na stanowisko prezentowane przez *B. Wagner*, która zwraca uwagę na funkcjonujące w obrocie prawnym umowy, odnoszące się do trwania stosunku pracy a zmieniające sytuację prawną stron. Jedne ze wspomnianych umów zmieniają treść podstawy stosunku pracy, drugie natomiast modyfikują prawa i obowiązki stron bez zmiany treści podstawy stosunku pracy np. umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej³⁹. Umowy zaliczone do drugiej grupy, zwane również w doktrynie klauzulami autonomicznymi lub umowami dodatkowymi, mogą być po zawarciu przez strony zmieniane i rozwiązywane nie angażując przy tym bytu umowy głównej. Dodatkowo umowy te modyfikują stosunek pracy, jak określa autorka niejako „przy okazji”, gdyż intencją stron stosunku pracy jest realizacja innego celu niż modyfikacja treści stosunku pracy⁴⁰. O ile w kontekście umownego stosunku pracy zawieranie umów dodatkowych jest szeroko wykorzystywane, o tyle na gruncie nominacyjnego stosunku pracy może to rodzić wątpliwości. Kwestie te zostały poruszone w dalszej części publikacji⁴¹.

Powracając na grunt rozważań w kwestii zmiany rodzaju umowy o pracę, SN stanął na stanowisku, że w drodze wypowiedzenia zmieniającego niedopuszczalna jest zmiana umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę o charakterze terminowym. Wynika to z faktu, że czas trwania umowy nie stanowi elementu warunków umowy o pracę, a dotyczy rodzaju

³⁷ *M. Wujczyk*, Wypowiedzenie, s. 110. Autor uzasadnia wyłączenie rodzaju umowy o pracę spod zakresu zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, wskazując, że art. 29 KP traktuje pojęcie „rodzaj umowy o pracę” i „warunki umowy” jako rozdzielne i autonomiczne pojęcia. Podobny pogląd w zakresie wyłączenia zastosowania wypowiedzenia zmieniającego wyraża również *Z. Salwa*, Przedmiot wypowiedzenia, s. 31.

³⁸ *M. Wujczyk*, Wypowiedzenie, s. 110 i powoływana tam literatura.

³⁹ *B. Wagner*, Zakres swobody, s. 60.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 120.

⁴¹ Rozważania w zakresie wykorzystania umowy dodatkowej na gruncie nominacyjnego stosunku pracy zostały zawarte w rozdz. III, § 4.

umowy jako takiej⁴². Zasadniczo wypowiedzenie zmieniające uważa się za skutecznie dokonane, gdy pracodawca złoży pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu mu dotychczasowych warunków pracy lub płacy oraz gdy pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 1 i 2 KP). Brak w czynności prawnej jednego z tych elementów powoduje, że nie można zakwalifikować jej jako wypowiedzenia warunków pracy lub płacy⁴³. Tym samym wypowiedzenie zmieniające można określić jako instytucję o złożonej strukturze, gdyż oprócz modyfikacji dotychczasowych warunków pracy lub płacy zawiera ona element nowej propozycji. Z praktycznego punktu widzenia wykorzystywana jest więc w zamiarze pogorszenia dotychczasowej sytuacji pracownika⁴⁴, rzadziej jej polepszenia. W tym drugim przypadku, z większym prawdopodobieństwem zastosowanie znajdzie instytucja porozumienia zmieniającego. Tym samym zaliczyć należy ją do regulacji zmieniających wykorzystywanych w interesie pracodawcy. Jednak ostateczna ocena czy zmiana warunków pracy i płacy sytuację pracownika pogarsza, należy w głównej mierze do zatrudnionego i podlega kontroli sądów pracy, w razie powstania sporu na tym tle⁴⁵. W literaturze pojawia się trafny pogląd, że wypowiedzenie zmieniające jako czynność prawna wywołuje skutek zmieniający tylko po przyjęciu przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy⁴⁶. Powyższego nie należy jednak rozumieć jako zmiany treści stosunku pracy w drodze umowy (konsensusu stron), gdyż takie ujęcie wykracza znacznie poza przyjęte ramy tej instytucji i celu, który ma ono spełniać. Mylnie, w zakresie ewentualnych skutków zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, może okazać się również nazewnictwo. Użyty bowiem termin „wypowiedzenie” skłania do uznania, że skorzystanie przez pracodawcę z tej instytucji jest motywowane wolą zakończenia trwającej umowy o pracę. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, podobnie jak wypowiedzenie definitywne umowy o pracę, stanowi przejaw czynności prawnej jednostronnej. Jednak wypowiedzenie zmieniające jest na tyle odmienne, że można mówić o nim jako o wyraźnym przykładzie instytucji zmiany treści stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w razie braku przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy stanowi skutek alternatywny tej zmiany. Jednak nie jest to cel sam w sobie. Powyższe wynika wprost z okoliczności,

⁴² Uchw. SN(7) z 28.4.994 r., I PZP 52/93, OSNP 1994, Nr 11, poz. 169.

⁴³ J. Strusińska-Żukowska, Wypowiedzenie, s. 11.

⁴⁴ E. Mazurczak-Jasińska, Rozwiązanie stosunku, s. 75.

⁴⁵ Z. Salwa, Przedmiot wypowiedzenia, s. 46.

⁴⁶ Na taki pogląd zwraca uwagę T. Bińczycka-Majewska, Zmiana treści umownego, s. 93.

w których rozwiązanie stosunku pracy jest wyłącznym rezultatem wymienionych w art. 30 KP czynności prawnych, których dokonanie było pierwotnym zamierzeniem podmiotu zatrudniającego. Natomiast w odniesieniu do instytucji wypowiedzenia zmieniającego, rozwiązanie stosunku pracy jest tylko „skutkiem ubocznym” nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy. Może być więc ona wykorzystywana również w sytuacji, gdy z uwagi na utratę przez pracownika określonych uprawnień bądź kwalifikacji nie jest on w stanie wykonywać pracy dotychczasowego rodzaju, a pracodawca nie chce rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem. Z uwagi na fakt, że zmiana treści stosunku pracy stanowi, jak przyjmuje się w piśmiennictwie⁴⁷, zmianę całego stosunku pracy, to wypowiedzenie zmieniające powoduje modyfikację całego stosunku pracy bez względu na to, jaki element tego stosunku podlega modyfikacji. Analizowaną instytucję należy ocenić jako pozytywne rozwiązanie normatywne, umożliwiające ingerencję w byt stosunku pracy, gdyż jak przyjmuje się w literaturze, zadaniem wypowiedzenia zmieniającego jest również realizacja ochronnej oraz organizacyjnej funkcji prawa pracy. Umożliwia ona pracodawcy przekształcenie istniejącego stosunku pracy adekwatnie do nowych potrzeb i zadań, które nie były przewidziane w czasie zawierania umowy o pracę⁴⁸.

III. Przeniesienie pracownika

Instytucja przeniesienia pracownika na gruncie umownego stosunku pracy dopuszczalna jest wyłącznie w ściśle uzasadnionych przypadkach i przy uwzględnieniu określonych czynników ochronnych⁴⁹. Działania pracodawcy w tym zakresie podyktowane są dbałością o dobro i zdrowie pracownika w procesie pracy. Należy więc w tym upatrywać sytuacji, w których powstaje nie tyle możliwość, co wręcz obowiązek pracodawcy dokonania zmiany treści stosunku pracy w trybie przeniesienia pracownika. Zaliczyć do nich należy: przeniesienie kobiety w ciąży zatrudnionej przy pracy wzbronionej kobietom w tym stanie fizycznym czy też zatrudnionej w porze nocnej oraz przeniesienie w razie niemożliwości wykonywania pracy dotychczasowej – z uwagi na kondycję psychofizyczną (art. 176–179 KP). Omawiane przypadki obejmują sytu-

⁴⁷ *Ibidem*, s. 94.

⁴⁸ W. Muszalski, *Przejęciowe powierzenie*, s. 57.

⁴⁹ Przeniesienie pracownika w ramach umownego stosunku pracy ma charakter wyjątkowy, w przeciwieństwie do nominacyjnego stosunku pracy, na gruncie którego jest typową instytucją zmieniającą.

acje szczególnej ochrony życia i zdrowia pracowników, co uzasadnia ich uregulowanie przepisami bezwzględnie obowiązującymi. W świetle powyższego, w razie spełnienia się określonych przesłanek, na pracodawcy ciąży ustawy obowiązek dokonania przeniesienia pracownika do innej pracy. Ma to miejsce bez względu na wolę zarówno pracodawcy, jak i samego pracownika. Przeniesienie jest również obligatoryjne z uwagi na stwierdzenie u pracownika objawów choroby zawodowej. W tym przypadku pracodawca jest obowiązany do przeniesienia pracownika do innej pracy. Może tego dokonać na podstawie orzeczenia lekarskiego, w którym wskazany jest termin i okres przeniesienia (art. 230 KP).

Definicja choroby zawodowej zawarta jest w art. 235¹ KP⁵⁰. Koresponduje z nią rozp. RM⁵¹ określające wykaz chorób zawodowych oraz sposób i tryb postępowania. Do momentu stwierdzenia choroby zawodowej, na mocy decyzji administracyjnej Państwowego Inspektora Sanitarnego, pracownik może domagać się przeniesienia do pracy na podstawie art. 230 KP. W razie jej stwierdzenia, możliwość dalszego wykonywania pracy zależy od tego, czy pracownik nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁵², a jeśli nie, to obowiązek przeniesienia go do innej pracy będzie wynikał już z art. 231 KP⁵³. Zgodnie z tym przepisem 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. W tym jednak przypadku przeniesienie ma charakter stały w przeciwieństwie do przeniesienia z np. 230 KP⁵⁴. Istotne znaczenie ma również fakt, że ustawodawca przyznaje dodatkową gwarancję w po-

⁵⁰ Zgodnie z art. 235¹ KP – Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”.

⁵¹ Rozp. RM z 30.6.2009 r. w sprawie chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1836 ze zm.) określa: wykaz chorób zawodowych; okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej, pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym; sposób i tryb postępowania dotyczący zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmioty właściwe w sprawie rozpoznawania chorób zawodowych.

⁵² T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 504 ze zm.

⁵³ A. Lankamer-Prasotek, w: Kodeks pracy (red. K. Walczak), art. 231.

⁵⁴ W ramach przeniesienia na gruncie art. 230 KP, orzeczenie lekarskie określa okres, na jaki przeniesienie takie jest uzasadnione względami zdrowotnymi danego pracownika.

staci dodatku wyrównawczego – jeśli przeniesienie takie powoduje obniżenie dotychczasowego wynagrodzenia. W tym miejscu zauważyć należy zasadniczą odmienną od instytucji wypowiedzenia zmieniającego, gdzie zmiana, w tym przypadku pogorszenie, może ulec wysokość otrzymywanego wynagrodzenia lub też obniżenie wynagrodzenia może być konsekwencją zmiany stanowiska, w ramach zmiany warunków pracy. Tak określona modyfikacja treści stosunku pracy nie zawiera elementu gwarancyjnego w postaci utrzymania dotychczasowego poziomu płacy. Jednak omawiane przeniesienia, jak słusznie przyjmuje się w literaturze, nie stanowią realizacji uprawnień kierowniczych pracodawcy⁵⁵, jak ma to miejsce w przypadku poleceń pracodawcy. Wyrażają one bowiem ustawowy obowiązek dbałości o dobro pracownika oraz ochronę szczególnej kategorii pracowników np. kobiet w ciąży, z uwagi na określony stan psychofizyczny. Z kolei niewypełnienie tego zobowiązania przez pracodawcę stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika⁵⁶.

Na marginesie wskazać należy na szczególną kategorię pracowników, w stosunku do których pracodawca musi zachować wyjątkową dbałość o warunki pracy. Rozszerzone obowiązki dotyczą pracowników młodocianych, którzy z uwagi na swój wiek są w sposób szczególny chronieni przed oddziaływaniem niekorzystnych czynników w środowisku pracy. Pracodawca jest natomiast zobligowany do bezwzględnej przestrzegania ustawowych obowiązków w zakresie BHP. Tym samym w razie wydania orzeczenia przez lekarza, w przedmiocie zagrożenia zdrowia w związku z wykonywaną pracą, pracodawca zobowiązany jest zmienić rodzaj tej pracy (art. 201 § 2 KP), co związane jest z przeniesieniem na inne stanowisko. Jeżeli pracodawca nie ma możliwości przeniesienia pracownika młodocianego do innej pracy, powoduje konieczność rozwiązania z nim umowy o pracę i wypłaty odszkodowania za okres wypowiedzenia, co wynika bezpośrednio z treści art. 201 § 2 KP. Wskazać należy, że wbrew istnieniu ustawowego, bezwzględnego obowiązku dokonania przez pracodawcę danej zmiany, mogą w praktyce występować sytuacje odmowy podjęcia przez pracownika innej pracy zmienionej w jednym z powyżej wskazanych trybów. W świetle powyższego rodzi się więc pytanie o możliwe konsekwencje dla pracowników. W przypadku kobiet w ciąży możliwość wypowiedzenia umowy o pracę jest co do zasady wyłączona (art. 177

⁵⁵ W. Muszalski, *Przejściowe powierzenie*, s. 54.

⁵⁶ Zgodnie z art. 281 pkt 5 KP, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 1 KP)⁵⁷. Nie można jednak przyjąć, że szczególna ochrona tej kategorii pracowników przed wypowiedzeniem pozbawia pracodawcę działań sankcyjnych. W związku z powyższym, uzasadniona byłaby dopuszczalność rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Za poparciem tej tezy przemawia dodatkowo okoliczność, że dalsze wykonywanie pracy wzbronionej kobiecie w ciąży (karmiącej piersią) naraża pracodawcę na odpowiedzialność wykroczeniową z art. 281 pkt 5 KP⁵⁸. Tożsame stanowisko należałoby zająć w stosunku do pracownika przenoszonego w trybie art. 230, jak i 231 KP⁵⁹. Powyższe znajduje oparcie w poglądach doktryny i orzecznictwa, zgodnie z którymi obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy ma charakter bezwzględny. Zatem nie może go uchylić ani zgoda, ani żądanie przez pracownika pozostania na dotychczasowym stanowisku⁶⁰. Dodatkowo przeniesienie pracownika do innej pracy w trybie art. 230 KP należy traktować jako polecenie, którego odmowa może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP)⁶¹.

IV. Porozumienie zmieniające

W ogólnym ujęciu, porozumienie stron jako sposób kształtowania treści stosunków prawnych stanowi instytucję pozwalającą na unormowanie wzajemnych relacji stron w drodze wypracowania wspólnego stanowiska i uwzględnienia obopólnych interesów pertraktujących podmiotów. W tym zakresie stosunek prawny powstaje poprzez zastosowanie niewładczych regulacji celem stworzenia symetrycznych warunków współpracy. Instytucja porozumienia zmieniającego odbiega nieco konstrukcyjnie od wskazanego wcześniej podziału na: polecenia o charakterze kierującym oraz jednostronne czynności pracodawcy kształtujące treść stosunku pracy. Nazywana jest ona w doktrynie również umową zmieniającą⁶² oraz bardziej praktycznie – aneksem do umowy o pracę. Sprowadzają się jednak do wspólnego celu – modyfikacji dotychczasowej sytuacji pracownika. Następuje to poprzez wprowadzenie zmian w za-

⁵⁷ J. Podolska, Skutki, s. 33.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz, art. 231.

⁶¹ Wyr. SN z 1.12.1999 r., I PKN 425/99, OSNP 2001, Nr 8, poz. 263.

⁶² Na taką terminologię używaną w doktrynie zwraca uwagę M. Wujczyk, Wypowiedzenie warunków, s. 124.