

AKADEMIA PRACY CZ. 860

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy

Czy wypowiedzenie zmieniające zawsze trzeba konsultować z organizacją związkową



Bartłomiej Raczkowski
partner, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

Czy jeśli pracodawca zamierzał zwolnić pracownika i zamiar ten skonsultował z zakładową organizacją związkową, a potem zmienił zdanie i postanowił się ograniczyć do zmiany temu pracownikowi warunków pracy i płacy, musi ponownie zasięgnąć opinii związków zawodowych.

Do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednie przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 42 par. 1 k.p.). Oznacza to także obowiązek uprzedniego zawiadomienia reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o planowanym wypowiedzeniu warunków pracy i płacy (art. 38 w zw. z art. 42 par. 1 k.p.). Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej powinno mieć formę pisemną. Powinno zawierać przede wszystkim przyczyny uza-

sadniające zmianę warunków pracy i płacy. Kolejnym koniecznym elementem zawiadomienia jest podanie nowych warunków pracy i płacy. Jest to uzasadnione charakterem prawnym wypowiedzenia zmieniającego jako czynności obejmującej zarówno wypowiedzenie dotychczasowych warunków, jak i ofertę kontynuowania zatrudnienia na nowych warunkach po upływie okresu wypowiedzenia. Tylko wtedy organizacja związkowa będzie mogła ocenić za-

sadność zamiaru pracodawcy i wyrazić w tym przedmiocie opinię. Ponowna konsultacja w powyższym trybie nie jest konieczna, gdy pracodawca początkowo powziął zamiar wypowiedzenia definitywnego, następnie skonsultował go właśnie w tym trybie, a następnie postanowił zamiast wypowiedzenia umowy dokonać tylko wypowiedzenia warunków. W takim wypadku wypowiedzenie zmieniające można dać w oparciu o uprzednią konsultację wy-

powiedzenia definitywnego. Oczywiście jest tak pod warunkiem, że przyczyna wypowiedzenia warunków jest ta sama, którą pierwotnie pracodawca zamierzał uzasadnić wypowiedzeniem umowy. Nakaz odpowiedniego stosowania do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu umowy zwalnia od trybu współdziałania w sytuacji, gdy pracodawca podejmuje decyzję korzystniejszą dla pracownika (uchwała Sądu Najwyższego z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77).