

PORADY PRAWNE – Wolters Kluwer Polska

Podwyżka wynagrodzeń dla pracowników – forma i skutki powiadomienia o podwyżce

Pytanie

W styczniu zmieniliśmy zasady wynagradzania pracowników (zmiana regulaminu wynagradzania za zgodą organizacji związkowych) polegające na włączeniu do wynagrodzenia zasadniczego takich składników, jak dodatek za tytuł naukowy czy premie.

Obecnie dyrekcja przymierza się do podwyższenia wynagrodzeń pracownikom na czas określony do końca bieżącego roku. Nie możemy podnieść wynagrodzeń na czas nieokreślony z uwagi na niewiadome, takie jak wysokości kontraktów z NFZ.

Prosiłabym o pomoc w ułożeniu pisma do pracowników informującego o przyznanej podwyżce na czas określony.

Odpowiedź

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego, zmiana warunków wynagradzania na korzyść pracownika, polegająca na przyznaniu mu wyższego wynagrodzenia, wymaga dla swej skuteczności jego wyraźnej lub dorozumianej zgody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r., sygn. akt I PK 512/02, OSNP 2004, Nr 22, poz. 380). Teoretycznie pracownik np. ze względu na pobierane świadczenia ubezpieczeniowe, może nie być zainteresowany otrzymaniem podwyżki wynagrodzenia. Z zasady zmiana wysokości wynagrodzenia jest zmianą warunków płacy i podlega dyspozycji art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Przyjmuje się jednak powszechnie, że zmiana warunków płacy na korzyść pracownika dokonywana jest na mocy porozumienia stron poprzez zaproponowanie przez pracodawcę pracownikowi wyższego wynagrodzenia i wyrażenie przez pracownika w sposób dorozumiany zgody na te nowe warunki.

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 42 § 3 zdanie pierwsze Kodeksu pracy, pracownik może odmówić przyjęcia zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków, wówczas nie dojdzie – bez zgody pracownika – do ich zmiany (ale dojdzie do rozwiązania stosunku pracy). Wola pracownika może być wyrażona przez każde jego zachowanie, które ujawnia tę wolę w sposób dostateczny (art. 60 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks pracy; Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.). Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu ww. wyroku: "stwierdzenie to odnosi się również do zgody pracownika na jednostronną, dopuszczoną prawem, czynność pracodawcy, jaką jest wypowiedzenie określonego istotnego elementu umowy o pracę, jak też do zgody na propozycję dokonania zmian w stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Stosownie zatem do art. 60 Kodeksu pracy, zgoda pracownika może być uzewnętrzniona w sposób wyraźny – stanowi ją z

reguły złożone pracodawcy wyraźne oświadczenie o przyjęciu jego propozycji, ale może być także wyrażona w sposób dorozumiany – przez zachowanie pracownika świadczące o tym, że aprobuje decyzję (propozycję) pracodawcy. Wśród typowych zachowań pracownika, które w sposób dorozumiany, lecz niewątpliwy wyrażają jego wolę, można wymienić na przykład (...) pobieranie innego niż dotychczas wynagrodzenia. Według art. 29 § 1 Kodeksu pracy, wynagrodzenie za pracę jest istotnym składnikiem umowy o pracę, którego zmiana wymaga albo dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, albo zgodnej woli obu stron."

Pracodawca może zaproponować pracownikowi nowe, wyższe wynagrodzenie, ale aby nie było wątpliwości, że jest ono przyznawane na czas określony – powinno być to w piśmie skierowanym indywidualnie do każdego pracownika wyraźnie wskazane. Wyrażenie przez pracownika zgody w opisany wyżej sposób dorozumiany jest wystarczające dla przyjęcia, że podwyższenie wynagrodzenia pracownikowi na czas określony do końca bieżącego roku nastąpiło na mocy porozumienia stron.

Wzór pisma skierowanego do pracownika może mieć następującą treść:

(pieczęć pracodawcy)

....., dnia r.

Zmieniam Pani/Panu dotychczasowe warunki płacy w ten sposób, że przyznaję na zajmowanym stanowisku wynagrodzenie zasadnicze w wysokości
(słownie:.....) w okresie od dnia do dnia

Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

.....

(podpis pracodawcy)

Otrzymują:

adresat

a/a

Uwagi

Jeżeli na piśmie tym pracownik złoży swój podpis z adnotacją "akceptuję", porozumienie co do zmiany warunków płacy na korzyść pracownika zostanie dokonane w formie pisemnej.

Anna Gotkowska, ekspert ABC Serwis Prawo i Zdrowie, Wolters Kluwer Polska, www.abc.com.pl.