

**Streszczenie rozprawy doktorskiej pt.
„JEDNOSTRONNA ZMIANA TREŚCI STOSUNKU PRACY”**

Przedmiotem rozprawy jest problematyka jednostronnej zmiany treści stosunku pracy, która jest zagadnieniem stosunkowo złożonym i niejednorodnym. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy (zwane również wypowiedzeniem zmieniającym) stanowi niewątpliwie jeden z głównych instrumentów trwałej zmiany treści stosunku pracy. Regulacja kodeksowa wypowiedzenia zmieniającego nie jest nadmiernie rozbudowana, jednak implikuje wiele problemów natury praktycznej i teoretycznej. W związku z tym, podstawowym celem rozprawy będzie przede wszystkim kompleksowe zbadanie problematyki zmiany treści stosunku pracy za pomocą wypowiedzenia zmieniającego. Należy zauważyć, że treść art. 42 k.p. nie uległa większym zmianom od chwili wprowadzenia przepisu, jednak wiele podstawowych kwestii nadal budzi wątpliwości, o czym świadczą wypowiedzi przedstawicieli doktryny oraz bogate orzecznictwo.

Regulacja kodeksowa jednoznacznie przesądza o samoistnym charakterze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, którego skutkiem jest przekształcenie treści stosunku prawnego łączącego pracownika oraz pracodawcę w ramach istniejącego stosunku pracy. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy przyznaje pracodawcy uprawnienie do jednostronnej zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownika, co należy uznać za podstawowe narzędzie umożliwiające efektywne zarządzanie zakładem pracy. Z drugiej zaś strony, powoduje znaczące zmiany w sytuacji pracownika, który może wyrazić zgodę na proponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia. W przypadku odmowy dojdzie natomiast do rozwiązania łączącej strony stosunku pracy. Konieczna jest zatem pogłębiona analiza wypowiedzenia zmieniającego w zakresie uprawnień przysługujących obu stronom stosunku pracy.

Główna hipoteza badawcza opiera się na stwierdzeniu, iż obowiązujące przepisy prawa pracy pozwalają chronić interesy zarówno pracodawcy jak i pracownika, w przypadku zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. W celu wyczerpującego

omówienia zagadnienia oraz osiągnięcia założonych celów konieczne było przeprowadzenie analizy wskazanych problemów w oparciu o metodę dogmatyczno-prawną, metodę analityczną oraz metodę empiryczno-prawną.

Rozprawa doktorska składa się z 4 rozdziałów. Pierwszy z nich stanowi element konieczny w toku rozważań nad problematyką wypowiedzenia zmieniającego. Rozdział ten zostanie poświęcony wielu kwestiom podstawowym, celem ułatwienia wyjaśnienia kwestii szczegółowych. W rozdziale tym określono cel wypowiedzenia zmieniającego oraz zakres odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzaniu umów do wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto, przeanalizowano zakres przedmiotowy wypowiedzenia zmieniającego, wyjaśniając pojęcie warunków pracy i płacy oraz okoliczności obowiązkowego zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W kolejnym rozdziale zostaną zbadane prawne aspekty powszechnej oraz szczególnej ochrony pracowników przed nieuzasadnionym lub bezprawnym wypowiedzeniem dotychczas obowiązujących warunków zatrudnienia. Przeanalizowano katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie zmieniające oraz omówiono tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową. W przypadku ochrony szczególnej, rozważania ograniczyłam do dwóch grup pracowników, co do których obowiązują osobne uregulowania w kwestii wypowiedzenia zmieniającego – pracowników w wieku przedemerytalnym oraz pracowników objętych ustawą o tzw. zwolnieniach grupowych. Ponadto, w rozdziale zawarto również rozważania dotyczące zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji wejścia w życie korzystnych oraz niekorzystnych postanowień układu zbiorowego pracy.

Rozdział trzeci obejmuje zagadnienia związane z możliwością stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych podstaw zatrudnienia, tzn. powołania, mianowania i wyboru. W rozdziale tym spróbuję także ustalić czy w związku z regulacjami dotyczącymi jednostronnej zmiany treści stosunku pracy w pragmatykach pracowniczych zostaje wyłączona możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego.

W końcowym, czwartym rozdziale, omówione zostaną poszczególne roszczenia przysługujące pracownikom w razie niezgodnej z prawem zmiany warunków zatrudnienia przez pracodawcę. Konieczna jest przede wszystkim odpowiedź na pytanie, czy środki ochrony przewidziane dla pracowników, z którymi rozwiązano

umowę o pracę, mogą być bez wątpliwości odpowiednio stosowane do pracowników, którym pracodawca wypowiedział warunki pracy i płacy. Ważną kwestię w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego będzie stanowić również ustalenie, czy odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego będzie równoznaczne z odmową przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy przez pracownika.

Zakończenie, które stanowi ostatnią część rozprawy, ma na celu weryfikację głównej hipotezy badawczej. W tym miejscu zostanie również ujęta odpowiedź na pytanie badawcze postawione we wstępie pracy. Ponadto, zostaną w nim zebrane i podsumowane efekty rozważań z poszczególnych rozdziałów.

Katarzyna Salowska