

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Zmiana miejsca pracy

Change of workplace

Pracodawca zamierza zlikwidować jeden z oddziałów, a zatrudnionych w nim pracowników przenieść do pracy w oddziale zlokalizowanym w innej miejscowości. W jaki sposób formalnie należałoby przeprowadzić taką zmianę? W umowie o pracę pracownicy mają wpisane jako miejsce pracy likwidowany oddział. Czy jeśli pracownicy nie zgodzą się na zmianę miejsca pracy, będzie przysługiwać im odprawa w związku z rozwiązaniem umowy o pracę? Pracodawca zatrudnia powyżej 20 pracowników.

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby — adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) dzień rozpoczęcia pracy.

Miejsce pracy stanowi jeden z istotnych warunków umowy o pracę i jego zmiana może nastąpić za zgodą pracownika lub w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

W myśl art. 42 § 4 k.p. wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Na podstawie powyższego przepisu pracodawca może czasowo przenieść pracownika do innej pracy, bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Nie jest natomiast dopuszczalne dokonywanie w tym trybie zmian w zakresie pozostałych warunków umowy o pracę, np. w zakresie miejsca pracy.

Jeżeli więc pracodawca chciałby zmienić pracownikowi miejsce pracy określone w umowie o pracę, to taka zmiana mogłaby nastąpić w trybie porozumienia stron lub w trybie wypowiedzenia przez pracodawcę dotychczasowych warunków umowy o pracę. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub

płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony, w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca powinien wskazać przyczynę wypowiedzenia. Pracownik ma prawo odwołać się od wypowiedzenia do sądu.

W przypadku, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników i złoży pracownikowi wypowiedzenie zmieniające z przyczyn nie dotyczących pracownika, a pracownik nie zgodzi się na nowe warunki zaproponowane przez pracodawcę, umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia. W takim przypadku na pracodawcy może ciążyć obowiązek wypłaty odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 61). Ustawę stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron.

Sąd Najwyższy w wyroku z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl