

Czy pracownik musi się zgodzić na zmianę miejsca wykonywania pracy?

Dobrawa Szymlik-Aksamit, [radca prawny Warszawa Rödl & Partner](#)

Zmiana miejscowości, w której zatrudnieni mają wykonywać pracę, wymaga ich zgody – wyrażonej w porozumieniu albo uzyskanej w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

- Jestem zatrudniony na umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2017 r. jako pracownik ochrony. Mój pracodawca przegrał przetarg na świadczenie usług w obiekcie, w którym dotychczas pracowałem. Aby uniknąć wypłaty dodatkowych świadczeń, chce skierować swoich 24 pracowników, w tym mnie, do pracy w innych miastach, oddalonych ok. 40–50 km od dotychczasowego miejsca zatrudnienia. Czy takie działanie pracodawcy jest zgodne z prawem i czy mogę odmówić wykonywania pracy w innych miastach? Mam ofertę z innej firmy. – pyta czytelnik.

Do celów udzielenia odpowiedzi na zadane pytania, przyjmuję następujące założenia:

- zgodnie z umową miejscem pracy czytelnika jest miejscowość, w której dotychczas pracował,
- pracodawca zamierza skierować go do wykonywania pracy w innej miejscowości niż ta określona w umowie, na okres dłuższy niż 3 miesiące,
- pracodawca nie jest zainteresowany wypowiedzeniem stosunku pracy czytelnikowi z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (tj. z powodu przegranej w przetargu na świadczenie usług w obiekcie, w którym dotychczas była wykonywana praca), ponieważ musiałby wówczas wypłacić zwalnianym osobom odprawę zgodnie z tzw. ustawą o zwolnieniach grupowych,
- pracodawca nie jest też zainteresowany delegacją pracownika do wykonywania pracy w innej miejscowości niż dotychczasowa z uwagi na konieczność zwracania mu kosztów związanych z podróżą służbową, jak również ze względu na to, że praca w innej miejscowości miałaby charakter stały,
- na chwilę obecną czytelnik jest zatrudniony w firmie krócej niż 3 lata,
- pracownik nie jest objęty opieką zakładowej organizacji związkowej,
- nie korzysta też z ochrony przedemerytalnej.

Przyjmując te założenia, należy uznać, że aby zmienić miejsce pracy na inne niż określone w umowie, pracodawca musi złożyć czytelnikowi wypowiedzenie zmieniające lub uzyskać jego zgodę na taką zmianę w sposób mniej sformalizowany, np. poprzez zawarcie stosownego porozumienia.

Wypowiedzenie zmieniające

Wypowiedzenie zmieniające musi mieć formę pisemną. Pracodawca określa w nim nowe warunki pracy – w tym przypadku jest to inna miejscowość, w której zatrudniony miałby wykonywać pracę. Ponadto powinien w nim wskazać uzasadnioną i rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia.

Jeśli pracownik jest objęty opieką zakładowej organizacji związkowej, pracodawca powinien poinformować tę organizację o zamiarze wypowiedzenia mu dotychczasowych warunków pracy, podając przyczynę uzasadniającą tę decyzję.

Wręczenie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego rozpoczyna bieg jego okresu, tj.:

- 2 tygodnie – przy firmowym stażu krótszym niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc – przy zatrudnieniu w firmie ponad 6 miesięcy, ale krócej niż 3 lata.

Jeśli w czasie trwania okresu wypowiedzenia pracownik odmówi przyjęcia zaproponowanych mu warunków, umowa rozwiąże się z upływem tego okresu. Jeżeli jednak nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, uważa się, że wyraził na nie zgodę. W treści wypowiedzenia zmieniającego pracodawca powinien zawrzeć pouczenie w tym temacie. W przypadku jego braku, pracownik ma prawo odmówić przyjęcia zaproponowanych mu warunków do końca okresu wypowiedzenia.

Dopiero po tym, jak podwładny zaakceptuje zaproponowane zmiany (bądź będzie istniało takie domniemanie na skutek braku jego odmowy w terminie), ma on obowiązek wykonywać swoją pracę na nowych warunkach – tj. w innej miejscowości (po upływie okresu wypowiedzenia).

Jeżeli jednak pracownik, oceniając całokształt sytuacji, dojdzie do wniosku, że wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione albo zmierzało do faktycznego „pozbycia się” go (np. pracodawca jest jednak w stanie skierować go do pracy w miejscowości, w której dotychczas ją wykonywał), może w terminie 21 dni od otrzymania wypowiedzenia zmieniającego odwołać się do sądu pracy z żądaniem uznania tego wypowiedzenia za bezskuteczne bądź przywrócenia go do pracy albo wypłaty odszkodowania (gdy okres wypowiedzenia już upłynął).

Porozumienie stron

Gdy po stronie pracodawcy i pracownika istnieje zgoda co do zmiany miejscowości, w której podwładny będzie pracował, mogą oni zawrzeć stosowne porozumienie, zmieniając nim miejsce wykonywania pracy.

Pensja za przestój

Jeżeli pracownik nie zgodzi się na zmianę miejsca pracy ani w porozumieniu, ani w trybie wypowiedzenia zmieniającego, do czasu ewentualnego rozwiązania umowy nie będzie musiał wykonywać pracy w miejscowości innej niż wskazana w umowie. Może się wówczas okazać, że – pozostając w gotowości do pracy – nie będzie jej wykonywał z przyczyn przez niego niezawinionych, lecz dotyczących pracodawcy (np. gdy firma nie może go skierować do wykonywania umówionej pracy w miejscowości wskazanej w umowie). W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwało wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik nie został wyodrębniony w umowie – w wysokości 60 proc. wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. To wynagrodzenie nie może być jednak niższe od stawki aktualnie obowiązującej minimalnej płacy (w 2017 r. – 2000 zł).

Na czas przestoju pracodawca może powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę – tj. odpowiadającą jego kwalifikacjom lub zbliżoną do jego kwalifikacji, którą pracownik jest zdolny wykonywać. Za jej wykonywanie należy się wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od płacy ustalonej zgodnie w powyższymi zasadami. Możliwość powierzenia podwładnemu takiej pracy nie jest ograniczona żadnym terminem.

Nowy stosunek pracy

Jeśli czytelnik nie jest zainteresowany wykonywaniem pracy w innej niż dotychczas miejscowości, ma prawo rozwiązać umowę za wypowiedzeniem. Może też rozważyć rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (np. z uwagi na skierowanie go do pracy w innej miejscowości bez jego zgody).

Następnie czytelnik może zawrzeć umowę o pracę z innym pracodawcą, który jest zainteresowany jego zatrudnieniem. Wskazane jest, aby zawarł z nim przedwstępną umowę o pracę, zanim rozwiąże aktualny stosunek pracy.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/302079989-Czy-pracownik-musi-sie-zgodzic-na-zmiane-miejsca-wykonywania-pracy.html>