

Zmiana warunków zatrudnienia

Jak konstruować umowy o pracę,
by ograniczyć do minimum konieczność
wypowiedzeń zmieniających



WSTĘP

Zmiana stanowiska nie zawsze wymaga wypowiedzenia zmieniającego

Im bardziej ogólnie określone zostaną warunki umowy o pracę, tym większą swobodę ma pracodawca w zakresie możliwości skierowania pracownika do innej pracy niż ta, którą ten aktualnie wykonuje. W przypadku zaś poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami; podobnie jak wskazanie w niej wprost stanowiska, które pracownik ma zajmować. Skutkuje to tym, że powierzenie przez pracodawcę innego rodzaju pracy pracownikowi na stałe jest trudniejsze. Sprawdź 11 wskazówek eksperta.



Anna Makarczuk
redaktor prowadząca

Więcej przeczytasz na portalu Prawa pracy
w pytaniach i odpowiedziach www.prawo-pracy.wip.pl
i w najnowszym numerze magazynu



ZMIANA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

Dowiedz się m.in.:

- Jak określić w umowie rodzaj pracy
- Jak określić w umowie miejsce wykonywania pracy
- Zmiana stanowiska, rodzaju pracy (zakresu obowiązków) poprzez porozumienie zmieniające – co warto wiedzieć
- Kiedy należy dokonać wypowiedzenia warunków pracy
- Co gdy pracownik odrzuca ofertę zmiany warunków zatrudnienia
- O czym musi pamiętać pracodawca, wypowiadając warunki umowy o pracę
- Czy pracownik może odwołać się do sądu od porozumienia zmieniającego
- Jakie ograniczenia obowiązują pracodawcę w wypowiadaniu warunków umowy o pracę
- Kiedy można zmienić rodzaj pracy lub stanowisko bez wypowiedzenia zmieniającego

Jak konstruować umowy o pracę, by ograniczyć do minimum konieczność wypowiedzeń zmieniających

Już na etapie przygotowywania umowy o pracę, która ma zostać zawarta z pracownikiem, pracodawca powinien przewidzieć zróżnicowane zapotrzebowanie na pracę poszczególnych pracowników w różnych okresach. Właściwe sformułowanie zapisów umowy o pracę pozwoli na przesunięcie pracownika na inne stanowisko.

1. Jak określić w umowie rodzaj pracy

Im bardziej ogólnie określone zostaną warunki umowy o pracę, tym większą swobodę ma pracodawca w zakresie możliwości skierowania pracownika do innej pracy niż ta, którą ten aktualnie wykonuje. W przypadku zaś poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami; podobnie jak wskazanie w niej wprost stanowiska, które pracownik ma zajmować. Skutkuje to tym, że powierzenie przez pracodawcę innego rodzaju pracy pracownikowi na stałe jest trudniejsze.

Zdaniem sądu

Sąd Najwyższy wskazuje, że rodzaj pracy może zostać w umowie o pra-

cę określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy – w ramach jego uprawnień kierowniczych – uszczegółowienie zakresu czynności pracownika.

Zob. wyrok SN z 2 października 2008 r., I PK 73/08, LEX nr 509025

Szerokie określenie warunków pracy pozwala uszczegółwić je za pomocą zakresu czynności powierzonych pracownikowi lub nawet polecenia pracodawcy. Zakres czynności pracownika stanowi bowiem konkretyzację umówionego rodzaju pracy (zbiorcze polecenie pracodawcy) i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Zmiana takiego zakresu czynności stanowi nieistotną zmianę warunków