

- rodzaju niż była uzgodniona w umowie o pracę, nawet jeżeli by się pracownik z tym nie zgodził,
- bez zgody pracownika, na niezbędny okres potrzeby do innej pracy jak była uzgodniona w umowie o pracę do zażegnania nadzwyczajnego zdarzenia, katastrofy żywiołowej albo innego groźącego wypadku,
 - z jego zgodą, jeżeli pracownik nie może wykonywać pracy z powodu przestoju albo wskutek przerwy w pracy, z powodu nieprzyjaznych warunków atmosferycznych.

Podróż służbowa

Podróżą służbową się rozumie czasowo ograniczone odesłanie pracownika pracodawcą w celu wykonania pracy poza stałym miejscem pracy. Pracodawca może odesłać pracownika na drogę służbową tylko za jego zgodą. Pracownik na drodze służbowej wykonuje pracę według wskazówek kierownika, który go odesłał na drogę służbową.

Przeniesienie

- Przenieść pracownika do wykonywania pracy w innym miejscu, niż było uzgodnione w umowie o pracę można tylko **za jego zgodą** i w ramach miejsc pracy pracodawcy, jeżeli jest to uzasadnione działalnością pracodawcy.
- Zadania w takim przypadku udziela pracownikowi, jego pracę organizuje, kieruje, kontroluje i udziela pracownikowi w tym celu wskazówki kierownik miejsca pracy, do którego był pracownik przeniesiony.

Ogólnie o zmianach stosunku pracy

- Jeżeli przeminą powody, z powodu których był pracownik przeniesiony na inną pracę albo był przeniesiony do miejsca poza stałym miejscem pracy lub minął okres na który była zmiana taka uzgodniona, pracodawca zaszereguje pracownika według umowy o pracę, o ile nie uzgodni z pracownikiem zmiany umowy o pracę.
- Jeżeli pracownik poprosi o przeniesienie do innej pracy lub do innego miejsca pracy, dlatego że według zalecenia lekarza ośrodka zawodowej opieki prewencyjnej nie jest wskazane,

aby dalej wykonywał dotychczasową pracę albo pracował w dotychczasowym miejscu pracy, pracodawca umożliwi pracownikowi zmianę, jeżeli jemu na to pozwalają możliwości działalności. Praca i miejsce pracy, do którego pracownika przenosi muszą być odpowiednie dla pracownika.

- Jeżeli pracodawca przenosi pracownika do innej pracy i pracownik z takim przeniesieniem się nie zgadza może pracodawca przenieść pracownika tylko po omówieniu takiej decyzji ze związkami zawodowymi. Omówienia się nie wymaga, jeżeli całkowity okres przeniesienia nie przekroczy 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Powrót do pracy

Jeżeli pracownik powróci do pracy po skończeniu wykonywania funkcji publicznej albo działalności dla związków zawodowych, na którą był zwolniony w czasie pracy lub po skończeniu ćwiczenia wojskowego (wyjątkowego ćwiczenia wojskowego) lub pracownica po skończeniu urlopu macierzyńskiego albo pracownik po skończeniu urlopu rodzicielskiego w zakresie, w którym pracownica może czerpać urlop macierzyński, albo jeżeli do pracy nastąpi pracownik po zakończeniu przejściowego zwolnienia chorobowego lub kwarantanny, zaszereguje je pracodawca do ich pierwotnej pracy i na pierwotne miejsce pracy. Jeżeli jest to niemożliwe dlatego, że pierwotna praca czy stanowisko było zlikwidowane, zaszereguje je pracodawca według umowy o pracę.

Państwowy Urząd Inspekcji Pracy, referat stosunków i warunków pracy
© 2008

POWSTANIE I ZMIANY STOSUNKU PRACY

(brzmienie ważne od 1.1.2008r.)

- Stosunek pracy jest najczęstszym stosunkiem pracowniczym, który regulują § 33 i następujące ustawy nr 262/2006 Dz. U. (Kodeksu Pracy).
- Stosunek pracy się nawiązuje umową o pracę między pracodawcą i pracownikiem.
- Stosunek pracy się również nawiązuje przez mianowanie.
- Stosunek pracy powstaje z dniem, który jest podany w umowie o pracy, ewentualnie z dniem, który jest podany jako dzień mianowania.
- Stosunek pracy nawiązuje się na czas nieokreślony lub określony.

Umowa o pracę

- Przed zawarciem umowy o pracę jest pracodawca zobowiązany zapoznać osobę fizyczną z prawami i obowiązkami, które dla niej wynikają z umowy o pracę, z warunkami pracy i warunkami świadczenia wynagrodzenia, w których ma wykonywać pracę i z obowiązkami, które wynikają z przepisów specjalnych prawnych dotyczących pracy, która ma być przedmiotem stosunku pracy.
- Obowiązkowo musi być zawarta w formie pisemnej.
- **W umowie o pracę pracodawca jest zobowiązany z pracownikiem uzgodnić rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy i termin rozpoczęcia pracy, inaczej jest umowa nieważna.**
- Można uzgodnić i dalsze warunki, które jednak nie mogą być sprzeczne z przepisami prawnymi, chodzi na przykład o uzgodnienie zarobku, uzgodnienie trwania stosunku pracy, uzgodnienie o czasie pracy, uzgodnienie o okresie próbnym, uzgodnienie o klauzuli konkurencyjnej i dalsze.
- **Jeżeli umowa o pracę nie zawiera dane o prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy jest pracodawca zobowiązany o tym pisemnie informować pracownika najpóźniej do 1 miesiąca od nawiązania stosunku pracy**

- Jeżeli pracownik nie rozpocznie pracy w uzgodniony dzień, przy czym nie zabrania mu w tym przeszkoda lub w ciągu tygodnia nie zawiadomi pracodawcy o przeszkodzie, może pracodawca od umowy o pracę odstąpić.

Okres próbny

- Obowiązkowo musi być uzgodniony pisemnie, inaczej takie porozumienie jest nieważne.
- **Aby takie porozumienie było ważne, musi być zawarte najpóźniej w dzień rozpoczęcia pracy, ewentualnie w dzień, który był podany jako dzień mianowania na pozycję kierowniczą.**
- Nie można uzgodnić dodatkowo.
- Maksymalny czas okresu próbnego wynosi trzy miesiące idące za sobą, można ugodnić okres próbny krótszy, nie dłuższy i okres próbny nie można dodatkowo przedłużyć.
- Okres próbny się przedłuża o czas przeszkód w pracy, podczas których pracownik nie wykonuje pracy w okresie próbnym.

Trwanie stosunku pracy

Rozróżniamy stosunek pracy na:

- **czas nieokreślony**, kiedy nie jest ograniczony czas trwania stosunku pracy,
- **czas określony**, kiedy jest ograniczony czas trwania stosunku pracy,
- różnica tkwi w tym, że stosunek pracy na czas określony wygasa w uzgodniony dzień,
- jeżeli w umowie o pracę nie jest wyraźnie podane, że chodzi o stosunek pracy na czas określony, jest stosunek pracy zawsze zawarty na czas nieokreślony,
- kodeks pracy wyznacza maksymalny całkowity czas trwania na siebie nawiązujących stosunków pracy, zawartych na czas określony z tym samym pracodawcą i to razem na okres najwyżej 2 lat,
- zawarcie dalszego stosunku pracy na czas określony między tymi samymi uczestnikami umożliwia ustawa aż po upływie 6 miesięcy po wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy,

- kodeks pracy przypuszcza wyjątek z ograniczenia czasowego, na przykład z powodu zastępstwa pracownika nieobecnego z powodu usprawiedliwionych przeszkód w pracy na jego stronie.

ZMIANY STOSUNKU PRACY

Informacje podstawowe

- Umowę o pracę może zmienić wyłącznie pisemnie i tylko wtedy, jeżeli pracodawca i pracownik zmianę nawzajem uzgodnią.
- Zmianą stosunku pracy jest także mianowanie, jeżeli następuje po nawiązaniu stosunku pracy.
- Zmiany stosunku pracy są uregulowane w §§ 40 až 47 ustawy nr 262/2006 Dz. U. (kodeks pracy).
- Przy przeniesieniu pracownika na inną pracę pracodawca jest winien brać pod uwagę, aby taka praca była dla pracownika odpowiednia ze względu na jego stan zdrowotny i zdolności i, jeżeli jest to możliwe, i ze względu na jego kwalifikację.
- Pracodawca jest zobowiązany z góry omówić z pracownikiem powód przeniesienia na inną pracę i okres, którego przeniesienie dotyczy. Jeżeli w skutek przeniesienia pracownika dojdzie do zmiany umowy o pracę, jest pracodawca zobowiązany wydać pracownikowi pisemne zaświadczenie o powodach przeniesienia i okresie trwania przeniesienia.
- Sprawy wynagrodzenia lub płacy podczas wykonywania innej pracy są uregulowane w § 139 Kodeksu Pracy.

PRZENIESIENIE DO INNEJ PRACY

Pracodawca jest zobowiązany przenieść pracownika do innej pracy:

- jeżeli pracownik według opinii lekarza stracił długotrwale zdolność wykonywać dalej dotychczas wykonywaną pracę,
- jeżeli pracownikowi nie wolno według opinii lekarza wykonywać dotychczas wykonywaną pracę z powodu wypadku przy pracy, choroby zawodowej

lub z powodu zagrożenia chorobą zawodową albo jeżeli pracownik osiągnął najwyższą dopuszczalną ekspozycję,

- jeżeli ciężarna pracownica, pracownica, która karmi dziecko piersią, albo pracownica – matka do końca dziewiątego miesiąca po porodzie, wykonuje pracę, której jej nie wolno wykonywać lub która według opinii lekarza zagraża ich ciąży lub macierzyństwu,
- jeżeli jest niezbędne według opinii lekarza w interesie ochrony zdrowia innych osób fizycznych przed chorobami zakaźnymi,
- jeżeli jest potrzebne według prawomocnego orzeczenia sądu albo organu administracji państwowej lub innego organu państwowego albo decyzji organu jednostki samorządu terytorialnego,
- jeżeli pracownik pracujący w nocy, według opinii lekarza wydanej przez ośrodek zawodowej opieki prewencyjnej był uznany niezdolnym do wykonywania pracy w nocy,
- jeżeli o to poprosi pracownica ciężarna, pracownica, która karmi dziecko piersią albo pracownica – matka do końca dziewiątego miesiąca po porodzie, która pracuje w porze nocnej.

Pracodawca może przenieść pracownika do innej pracy:

- jeżeli pracodawca oświadczył pracownikowi wypowiedzenie z powodu, że pracownik nie spełnia warunków przewidzianych w przepisach prawnych do wykonywania uzgodnionej pracy albo wymagania do właściwego wykonywania tej pracy lub jeżeli są u pracownika przesłanki do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, patrz § 52 lit. f (i g) KP,
- jeżeli wobec pracownika było wszczęte postępowanie karne w sprawie podejrzenia z umyślnej działalności przestępczej popełnionej podczas pełnienia zadań wynikających z pracy lub w bezpośrednim związku przyczynowym takim działaniem była spowodowana szkoda na majątku pracodawcy – na okres do prawomocnego skończenia postępowania karnego,
- jeżeli pracownik przejściowo stracił przesłanki wyznaczone przez przepisy prawne do wykonywania uzgodnionej pracy, w tym przypadku najdłużej **na 30 dni roboczych w roku kalendarzowym**,