

Poznań, dnia 10 listopada 2020 r.

Powierzenie pracownikowi innej pracy na podstawie polecenia zmieniającego

Zobowiązaniowy charakter stosunku pracy nie pozwala na dokonywanie jednostronnych zmian w jego treści, a co za tym idzie jednostronnych przekształceń wynikających z niego warunków zatrudnienia. Takowym zmianom, w świetle obowiązujących przepisów prawa, służy wypowiedzenie warunków pracy i płacy (zwane wypowiedzeniem zmieniającym), o ile oczywiście zaproponowane w nim warunki zostaną przyjęte przez pracownika. Głównym celem wypowiedzenia zmieniającego jest zatem zmiana warunków pracy i/lub płacy. Celem ewentualnym jest rozwiązanie umowy o pracę, do którego może dojść niezależnie od intencji samego pracodawcy.

Pracodawca mocą swoich uprawnień kierowniczych może jedynie konkretyzować warunki zatrudnienia określone w umowie o pracę lub w innym akcie kreującym stosunek pracy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 2004 r. (wydanym w sprawie o sygnaturze akt: I PK 663/03), w przypadku polecenia dotyczącego wykonywania czynności wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę, pracodawca nie musi dokonywać wypowiedzenia zmieniającego.



Wyjście ponad to, do czego pracownik się zobowiązał, może być następstwem ciążącego na pracowniku obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, musi się jednak mieścić w granicach określonych przez ustawodawcę.

W jednej z regulacji znajdujących się w kodeksie pracy tj. w art. 42 § 4, przewidziana została właśnie możliwość powierzenia pracownikowi (z jednoczesnym wyłączeniem jej zastosowania wobec pracowników tymczasowych) – bez potrzeby dokonywania wypowiedzenia zmieniającego – innej pracy niż określona w umowie o pracę. Jakkolwiek powierzenie innej pracy nie wymaga zachowania formy pisemnej, tak możliwość skorzystania przez pracodawcę z tego rodzaju uprawnienia obwarowane jest kilkoma warunkami, które zostały omówione poniżej. Podkreślenia wymaga, iż powierzenie innej pracy odpowiadać będzie tymże warunkom ustawowym wyłącznie wtedy, gdy zostaną one spełnione jednocześnie, a więc w sposób kumulatywny. W takim przypadku powierzenie innej pracy niż wskazana w treści umowy o pracę nie będzie uzależnione od uprzedniego dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Przez „inną pracę” rozumieć należy pracę odmiennego rodzaju niż określona w umowie o pracę, nie zaś pracę rodzajowo tę samą, ale świadczoną na innym stanowisku.

1. Powierzenie innej pracy musi być uzasadnione potrzebami pracodawcy

Pojęcie „uzasadnionych potrzeb pracodawcy” oznacza uzasadnione potrzeby zakładu pracy jako całości, a nie tylko jednostki (komórki) organizacyjnej zakładu pracy, do której pracownik został skierowany, co też podkreślił Sąd Najwyższy (tak w wyroku z dnia 8 sierpnia 1979 r., wydanym w sprawie o sygnaturze akt: I PR 55/79).



Tenże Sąd wskazał, iż za takim poglądem przemawia przede wszystkim wykładnia gramatyczna. W omawianym przepisie bowiem brak jest wymagań konkretyzacji czynności w pracy powierzanej pracownikowi oraz wymagań, by potrzeby zakładu pracy ograniczać tylko do potrzeb jednostki organizacyjnej (komórki, placówki) zakładu pracy, do której pracownik został skierowany. Potrzeby zakładu pracy w świetle art. 42 § 4 k.p. należy rozumieć szeroko, a więc zakładu pracy jako całości. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż pojęcie „uzasadnionych potrzeb pracodawcy” nie obejmuje zmiany zakresu obowiązków pracownika z powodu stanu jego zdrowia (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r., wydanym w sprawie o sygnaturze akt: I PKN 293/99). Tego typu zmiana jest bowiem następstwem potrzeb leżących po stronie pracownika, a nie po stronie pracodawcy.

2. Powierzenie innej pracy nie może powodować obniżenia wynagrodzenia pracownika

Powierzenie wykonywania innej pracy w oparciu o polecenie zmieniające nie może w sposób negatywny oddziaływać na wysokość wynagrodzenia osiąganego dotychczas przez pracownika. Nawet jeśli z tytułu wykonywania danej pracy pracownikowi co do zasady przysługuje niższe, a co za tym idzie również gorsze wynagrodzenie, pracownikowi, który otrzymał polecenie jej wykonywania przysługuje prawo do wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę łączącego go z pracodawcą.

3. Polecona do wykonywania praca musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika

Odnosząc się do powyższej przesłanki, w pierwszej kolejności warto przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 4 października 2000 r. (w sprawie o sygnaturze akt: I PKN 61/00), w którym tenże Sąd podkreślił, iż pojęcie kwalifikacji, o jakich mowa w art. 42 § 4 KP, należy rozumieć szeroko, a więc nie tylko jako przygo-



towanie zawodowe pracownika, jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności, ale także właściwości psychofizyczne, predyspozycje psychiczne oraz zdolność do wykonywania powierzonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego. "Posiadanie kwalifikacji" – w opinii Sądu Najwyższego – to pojęcie tożsame z pojęciem "nadawania się do czegoś", które to z kolei pojęcie obejmuje także zdolność do wykonywania określonej pracy pod względem zdrowotnym. Pracą niezgodną z kwalifikacjami będzie zatem taka praca, której pracownik nie może wykonywać ze względów fizycznych, czy też praca wymagająca od pracownika zbyt wysokich umiejętności. Co więcej pracą niezgodną z kwalifikacjami będzie w pewnych przypadkach także praca, której wykonywanie nie wymaga żadnych kwalifikacji. Doskonale obrazuje to - ponownie - jedno z orzeczeń Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1997 r. (wydane w sprawie o sygnaturze akt: I PKN 131/97). Zgodnie z jego treścią, pracodawca, powierzając - w okresie biegnącego wypowiedzenia zmieniającego - pracownicy legitymującej się kwalifikacjami technika chemika, pracę sprzątaczką nie wymagającą żadnych kwalifikacji - w sposób oczywisty pogwałcił ustawowe zobowiązanie do uwzględnienia posiadanych przez nią kwalifikacji. Pojęcie kwalifikacji określone w treści normy szczególnej art. 42 § 4 k.p. musi uwzględniać ściśle jego rozumienie, co przekreśla legalność jednostronnego powierzenia pracownikowi wykwalifikowanemu (bez jego zgody) pracy nie wymagającej żadnych kwalifikacji. Niemalże analogiczne stanowisko Sąd Najwyższy przedstawił w wyroku z 21.02.2008 r. (wydanym w sprawie o sygnaturze akt: II PK 171/07), podkreślając, że powierzenie odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy innej pracy, niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami fizycznymi, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika, jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredy-



towania pracownika. Powierzenie wykonywania innej pracy nie może zatem stanowić narzędzia do dyskryminacji pracownika.

4. Okres powierzenia innej pracy nie przekracza 3 miesięcy w roku kalendarzowym

Wspomniane wyżej ograniczenia czasowe w powierzeniu pracownikowi innej pracy są swoistym mechanizmem ochronnym wobec szeroko rozumianych interesów tegoż pracownika i zapobiegają ewentualnym próbom obejścia przepisów podejmowanych przez pracodawcę. Jednoznacznie wskazują one, iż powierzenie pracownikowi innej pracy może mieć charakter wyłącznie przejściowy. Rzeczony okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym może być ciągły lub też stanowić sumę okresów krótszych w danym roku kalendarzowym. Przekroczenie przez pracodawcę ustawowego okresu, na jaki może nastąpić powierzenie pracownikowi innej pracy, rodzi ryzyko poniesienia przez niego negatywnych konsekwencji w postaci odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na tle powyższego zagadnienia rodzi się również kluczowe pytanie, czy pracownik który otrzymał polecenie wykonywania innej pracy może odmówić zastosowania się do tego polecenia. Oczywiście istnieje taka możliwość, o ile tylko odmowa ta pozostaje uzasadniona. W przeciwnym razie pracodawca uprawniony jest wyciągnąć wobec pracownika konsekwencje dyscyplinarne w postaci rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sama odmowa będzie zatem o tyle zasadna, o ile polecenie pracodawcy będzie stało w sprzeczności z regulacją art. 42 § 4 k.p. Niemniej jednak to właśnie na pracowniku odmawiającemu wykonania polecenia świadczenia pracy w okolicznościach, o których



stanowi art. 42 § 4 k.p., każdorazowo spoczywa ryzyko uznania tej odmowy za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku świadczenia pracy, a w konsekwencji wykazanie, że wydawane mu polecenie nie dotyczyło innej odpowiedniej pracy w rozumieniu i na warunkach wynikających z art. 42 § 4 k.p.

