

SĄD NAJWYŻSZY o zmianie warunków wynagradzania

Za dodatkową pracę należy się dodatkowa płaca

TEZA Pracownik, który wykonuje dodatkowe obowiązki, mimo że nie wyraził na to zgody, powinien otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie. W takich przypadkach nie można uznać, że podwładny świadczy dodatkową pracę, a wynagrodzenie przysługujące mu na podstawie umowy o pracę pozostaje bez zmian. Świadczenie nie będzie mu się należało, jeśli wyrazi on zgodę na wykonywanie innych zadań (choćby w sposób dorozumiany).

STAN FAKTYCZNY W omawianej sprawie powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku magazyniera w pełnym wymiarze czasu pracy od 10 stycznia 2000 r. do 31 października 2003 r. Na podstawie umowy o pracę powierzono jej wydawanie narzędzi z magazynu ekipom budowlanym oraz pracownikom warsztatu, ich odbieranie pod koniec dnia, przyjmowanie do magazynu materiałów zakupionych przez kierowców oraz wydawanie materiałów, których zabrakło na budowach. Niezależnie od wykonywania tych czynności (wynikających z umowy o pracę) powódka, na ustne polecenie prezesa zarządu spółki, sprzątała pomieszczenia biurowe, korytarze i łaźnie. Prezes zarządu nigdy nie wyraził zgody na przyznanie powódce dodatkowego wynagrodzenia za sprzątanie, ponad wynagrodzenie wy-

nikające z osobistego zaszerogowania na stanowisku magazyniera, choć powódka upominała się o to.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownica zażądała przed sądem m.in. wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowej pracy innej niż przewidziana w umowie o pracę. Sąd I instancji odrzucił jednak powództwo w części dotyczącej płacy za wykonywanie dodatkowych obowiązków. Podkreślił, że prezes zarządu spółki nigdy nie zobowiązał się do wypłacania powódce dodatkowego wynagrodzenia za sprzątanie. Otrzymywała wynagrodzenie zgodnie z jej osobistym zaszerogowaniem. Do opinii tej przychylił się sąd II instancji. Przez cały okres zatrudnienia powódka wykonywała bowiem czynności sprzątania, nie dysponując jednocześnie jakąkolwiek deklaracją pracodawcy dotyczącą dodatkowego wynagrodzenia. Zdaniem sądu nie miała obowiązku wykonywania poleceń, które nie wynikały z jej umowy o pracę.

UZASADNIENIE Na podstawie skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację powódki i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. SN podkreślił, że polecenie wykonywania pracy

sprzątaczką oznaczało nałożenie na powódkę dodatkowych obowiązków, odmiennych od tych wynikających z umowy o pracę. W takim przypadku nie mógł mieć zastosowania art. 42 par. 4 k.p. (powierzenie innej pracy przez maksymalnie trzy miesiące w roku), ponieważ pracodawca nie powierzył powódce przejęciowo innego rodzaju pracy w miejsce pracy umówionej, lecz zlecił jej dodatkowy rodzaj pracy (sprzątanie) obok świadczonej przez nią cały czas umówionej pracy magazyniera. Były to zatem dodatkowe obowiązki, które powódka miała wykonywać nie zamiast umówionej pracy, lecz równoległe z nią. Powierzenie powódce dodatkowego rodzaju pracy (nieobjętego treścią umowy o pracę) wymagało od pracodawcy albo podwyższenia jej wynagrodzenia, stosownie do rozmiaru dodatkowych obowiązków wykraczających poza te przewidziane w umowie o pracę, albo wypowiedzenia zmieniającego. Zdaniem SN ocena, czy niezbędne jest w takim przypadku wypowiedzenie zmieniające, zależy m.in. od tego, w jaki sposób obie strony określiły rodzaj pracy w umowie. Jeżeli rodzaj pracy został w umowie określony w sposób ogólny, pracodawca – na podstawie uprawnień kierowniczych – może go konkretyzować bez konieczności wypowiedzenia.

W omawianej sprawie zakres obowiązków został jednak ustalony na tyle szczegółowo, że powierzenie powódce dodatkowego rodzaju pracy (na stanowisku sprzątaczką) wymagało albo zgody powódki (choćby dorozumianej na podstawie art. 60 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy), albo dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Na podstawie ustaleń, jakich dokonał sąd II instancji, niemożliwe jest przyjęcie, że powódka zgodziła się na dodatkową pracę za wynagrodzeniem, jakie otrzymywała na stanowisku magazyniera. Świadczy o tym chociażby to, że po trzech latach świadczenia dodatkowych obowiązków nie wyraziła zgody na formalną propozycję zmiany warunków umowy o pracę polegającą na powierzeniu jej obowiązków sprzątaczką bez dodatkowego wynagrodzenia (na podstawie wypowiedzenia zmieniającego), co doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy. Co więcej, jeśli pracodawca przedstawił wypowiedzenie zmieniające, to sam uznał, że w omawianym przypadku nie doszło do dorozumianego przekształcenia treści umowy o pracę. Gdyby bowiem doszło do dorozumianego przekształcenia jej treści, to wypowiedzenie zmieniające byłoby całkowicie zbędne

Opinia

Magdalena Zwolińska
advokat z **Raczkowski** i Wspólnicy
Bartłomiej Raczkowski
advokat partner z **Raczkowski** i Wspólnicy

W orzeczeniu z 11 lutego 2010 r. (I PK 185/09) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na kwestię granic pracowniczego podporządkowania poleceniom pracodawcy. W opinii sądu granice te wyznacza wskazany w umowie rodzaj pracy. Oznacza to, że pracownik nie może odmówić wykonania poleceń dotyczących czynności i obowiązków, które go konkretyzują. Natomiast jeśli polecenie dotyczy innych, dodatkowych czynności, pracownik może się sprzeciwić ich wykonaniu. Jeśli mimo to wykonuje takie dodatkowe czynności, to można uznać, że w sposób dorozumiany wyraził zgodę na poszerzenie zakresu obowiązków bez dodatkowego wynagrodzenia. Wymaga to wnikliwej analizy okoliczności faktycznych, z których może też wynikać, że pracownik co prawda stosuje się do poleceń, ale np. kwestionuje to, że nie podwyższono mu wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Najwyższego w takiej sytuacji może się okazać, że pracownik będzie miał roszczenie o podwyżkę, gdyż wypłacane mu wynagrodzenie w okresie, w którym wykonuje równoległe dwa rodzaje pracy, nie jest adekwatne i nie odpowiada kryterium wynagrodzenia godziwego. Zapłata dodatkowego wynagrodzenia nie będzie konieczna, gdy pracodawca powierzył dodatkowe czynności pracownikowi w trybie art. 42 par. 4 k.p. Należy pamiętać, że jest to rozwiązanie tymczasowe, które można wprowadzić na okres nieprzekraczający 3 miesięcy. W takim przypadku powierzona praca powinna odpowiadać kwalifikacjom pracownika.

Dlatego SN uznał, że wynagrodzenie wypłacane powódce w okresie, w którym wykonywała równoległe dwa rodzaje pracy (magazyniera oraz sprzątaczką), nie było adekwatne do ilości wykonanej przez nią pracy, a zatem nie odpowiadało kryterium wynagrodze-

nia godziwego, należnego za pracę rzeczywiście wykonaną i odpowiadającego rodzajowi (rodzajom) wykonanej pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2010 r. (I PK 185/09, M.P.Pr. 2010/8/394).

OPRACOWAŁ
ŁUKASZ GUZA