

Długotrwale powierzenie innych obowiązków może zmienić umowę o pracę

Jeżeli pracodawca długotrwale powierza pracownikowi wykonywanie innych obowiązków niż te określone w umowie o pracę, to w sposób dorozumiany może dojść do zmiany warunków zatrudnienia.

Lukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane w razie powierzenia podwładnemu pracy innej niż określona w jego umowie, ale tylko na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym. Jeżeli po upływie tego czasu pracownik nadal wykonuje inne obowiązki i akceptuje to, można przyjąć, że w sposób dorozumiany doszło do zawarcia porozumienia zmieniającego jego warunki zatrudnienia. To pracodawca ponosi ryzyko, że powierzone obowiązki będzie wykonywała osoba, która nie ma kwalifikacji zawodowych wymaganych do pracy na danym stanowisku. Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2010 r. (I PK 155/09).

W omawianej sprawie powódka została zatrudniona przez pozwanego pracodawcę na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki. W tym samym dniu pozwany powierzył jej (na podstawie art. 42 par. 4 k.p.) pełnienie obowią-

ków kierownika rejonowego zespołu doradców przez trzy miesiące (za co przysługiwał jej dodatek funkcyjny). Po upływie tego czasu, za zgodą powódki, pracodawca nadal powierzał jej pełnienie tych obowiązków przez następne okresy, a następnie bezterminowo. Pracownica pozwała pracodawcę do sądu, gdy odwołał ją ze stanowiska osoby pełniącej obowiązki kierownika rejonowego zespołu doradców i poinformował, że nie będzie jej wypłacał, że nie będzie jej wypłacał dodatku funkcyjny. Domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i zasądzenia dodatku funkcyjnego.

Sąd Rejonowy oddalił jednak jej powództwo. Uznał, że – za zgodą pracownika – dopuszczalne jest powierzenie mu innych obowiązków niż przewidziane w jego umowie na okres dłuższy od wynikającego z art. 42 par. 4 k.p. (trzy miesiące w roku). Taka sytuacja nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Każda ze stron takiego porozumienia może od niego w każdej chwili odstąpić, zwłaszcza gdy ustanie potrzeba pracodawcy powierzania pracow-

nikowi innej pracy. Do takiego stanowiska przychylił się też Sąd Okręgowy, rozpatrujący apelację powódki. Podkreślił, że przez cały czas trwania stosunku pracy strony nadal miały wolę zatrudnienia powódki na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki. Powierzenie innych obowiązków miało charakter przejściowy. W takim przypadku między stronami nie dochodzi ani do zawarcia nowej umowy o pracę (na stanowisku kierowniczym), ani do istotnej zmiany umowy dotychczasowej. Do odwołania pracownicy z funkcji kierowniczej nie było więc wymagane wypowiedzenie zmieniające.

Powódka złożyła skargę kasacyjną. Na jej podstawie Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Podkreślił, że od chwili zawarcia umowy o pracę powódce nieprzerwanie powierzano inną pracę niż określona w jej umowie o pracę.

Nie ulega wątpliwości, że obowiązki pracownicze przypisane do stanowiska kierownika rejonowego zespołu doradców były inne od obowiązków przypisanych do stanowiska technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki. Na

drugim z tych stanowisk powódka, w czasie zatrudnienia u pozwanego, faktycznie w ogóle nie świadczyła pracy. W tych okolicznościach faktycznych zmiana stanowiska pracy w stosunku do przewidzianego w umowie o pracę, zmiana zakresu obowiązków, zadań i odpowiedzialności powódki, a także zmiana wysokości wynagrodzenia w stosunku do uzgodnionego w umowie zawartej na piśmie może zostać potraktowana jako dorozumiana zmiana treści łączącego strony stosunku pracy (na podstawie art. 60 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy). Odwołanie powódki z funkcji kierownika wymagało wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 par. 1 k.p.) lub zawarcia porozumienia przez strony stosunku pracy (art. 11 k.p.) dotyczącego powierzenia powódce obowiązków przewidzianych w pierwotnej (zawartej na piśmie) umowie o pracę.

SN uznał, że dorozumiana zmiana warunków pracy może nastąpić nawet w przypadku, gdy pracownik nie posiada kwalifikacji wymaganych do objęcia na stałe funkcji, jakie czasowo powierza im pracodawca. Ryzyko powierzenia podwładnemu pracy na stanowisku, które może objąć tylko osoba spełniająca odpowied-

OPINIA

Patrycja Zawirska

prawnik z **Bartłomiej Raczkowski**
Kancelaria Prawa Pracy

Omawiany wyrok dotyka problematyki zastosowania ogólnych zasad prawa cywilnego do procesu kształtowania stosunku pracy. Współcześnie zatrudnienie jest często przedmiotem dynamicznych zmian charakterystycznych dla biznesu. Niekiedy obie strony wyrażają wolę wprowadzenia nowych warunków zatrudnienia, lecz – np. przez niedopatrzenie lub brak czasu – nie zawierają aneksu do umowy o pracę. Pomimo braku takiego dokumentu należy przyjąć, że do zmiany doszło, jeżeli zmodyfikowane warunki są konsekwentnie stosowane za przynajmniej dorozumianą zgodą zarówno

pracodawcy, jak i pracownika. Rozstrzygające znaczenie w tym zakresie mają więc praktyka i wola stron. Niekiedy jednak sytuacja nie jest czarno-biała. Zamiary pracodawcy i pracownika mogą przecież być podobne, lecz nieidentyczne. Nie trudno wyobrazić sobie sytuację, w której obie strony chcą zmodyfikować warunki zatrudnienia, co więcej, stosują je już w praktyce. Jednocześnie pracownik jest przekonany o tymczasowości zmiany, a pracodawca uważa ją za wprowadzoną bezterminowo. Analizowany wyrok nie dotyka tego problemu. Oczywiście, jedynie modyfikacja dokonana w sposób szczegółowy i na piśmie gwarantuje uniknięcie tego typu wątpliwości.

nie wymogi (np. dotyczące wykształcenia lub przygotowania zawodowego), może bowiem obciążać wyłącznie pracodawcę. Pracownik nie może ponosić negatywnych konsekwencji w przypadku, gdy pracodawca

podjeżdże próbę obejścia prawa i zatrudnienia go na innym stanowisku (niewymagającym kwalifikacji), a jednocześnie powierza mu (niezwłocznie po zatrudnieniu) wykonywanie obowiązków kierowniczych.