

NAJWAŻNIEJSZE ORZECZENIA SĄDU NAJWYŻSZEGO W 2010 ROKU

SĄD NAJWYŻSZY o wypowiedzeniu zmieniającym

Stosunek pracy może się zmienić za dorozumianą zgodą

TEZA Wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, pracy innej niż określona w umowie o pracę, ale tylko na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym. Jeżeli po upływie tego okresu pracownik nadal wykonuje obowiązki pracownika delegowanego i stan ten akceptuje, to można przyjąć, że doszło w sposób dorozumiany do zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy. Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2010 r. (I PK 155/09).

STAN FAKTYCZNY W omawianej sprawie powódka podpisała umowę o pracę na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki. Następnego dnia pracodawca powierzył jej (na podstawie art. 42 par. 4 k.p.) pełnienie przez trzy miesiące obowiązków kierownika rejonowego zespołu doradców. Za wykonywanie tych obowiązków otrzymywała dodatek funkcyjny. Po upływie trzech miesięcy pozwany nadal powierzał pracownicy peł-

nienie kierowniczej funkcji (za jej zgodą). Powódka wniosła pozew do sądu, gdy pracodawca odwołał ją ze stanowiska osoby pełniącej obowiązki kierownika. Żądała uznania, że przedłużenie jej pracy na stanowisku kierownika rejonowego zespołu doradców za obopólną zgodą oznaczało trwałą zmianę umowy o pracę, a więc do jej zmiany „powrotnej” wymagane było formalne wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a nie wystarczające było odwołanie powierzenia innej pracy w drodze „odwołania”. Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie. Stwierdził, że za zgodą pracownika dopuszczalne jest powierzenie mu innych obowiązków niż przewidziane w umowie na okres dłuższy niż trzy miesiące. Zdaniem sądu każda ze stron porozumienia w tej sprawie może od niego odstąpić w dowolnej chwili. Skoro pracodawca uznawał przez pewien czas, że jego potrzeby wymagają powierzenia powódce obowiązków kierowniczych, mógł również odwołać ją z pełnionej czasowo funkcji w razie ustania potrzeb. Opinię tę po-

dzielił sąd II instancji. Uznał, że we wskazanych okolicznościach wypowiedzenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy nie było konieczne. Powierzenie powódce obowiązków kierowniczych miało bowiem charakter przejściowy ze względu na brak wymaganych kwalifikacji (wyższego wykształcenia i trzyletniego stażu pracy). Powódka musiała się liczyć z tym, że w każdym czasie może być odwołana z funkcji kierowniczej i wróci na stanowisko, na które została przyjeta.

UZASADNIENIE Na podstawie skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy uchylił jednak wyrok sądu II instancji i przekazał sprawę do ponownego rozpatrzenia. Sędziowie podkreślili, że od chwili zawarcia umowy o pracę powódce nieprzerwanie powierzano inne obowiązki od tych określonych w umowie o pracę. Przez cały okres zatrudnienia nie świadczyła natomiast pracy na stanowisku wskazanym w umowie. W takich okolicznościach zmiana zakresu obowiązków i odpowiedzialności powódki, a także zmiana wysokości wynagrodzenia w stosunku

do uzgodnionego w umowie zawartej na piśmie (o dodatek funkcyjny) mogły zostać potraktowane jako dorozumiana zmiana treści stosunku pracy (na podstawie art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.c.). Oznacza to, że odwołanie powódki ze stanowiska kierowniczego wymagało złożenia jej wypowiedzenia zmieniającego lub zawarcia przez obie strony porozumienia dotyczącego powierzenia powódce obowiązków przewidzianych w pierwotnej umowie o pracę. Zdaniem SN w omawianej sprawie sąd II instancji błędnie przyjął, że powierzenie pracownikowi innej pracy niż wynikająca z umowy o pracę i utrzymanie tego stanu za zgodą pracownika przez cały okres zatrudnienia nie prowadzi do dorozumianej zmiany treści stosunku pracy. Modyfikacja taka byłaby bowiem zgodna z faktycznie pełnionymi przez pracownika obowiązkami. Dlatego należy wnikliwie zbadać, czy w rozpoznawanej sprawie nie doszło w sposób dorozumiany do zawarcia przez strony porozumienia zmieniającego warunki pracy powódki.

Opinia

adw. Magdalena Zwolińska
z kancelarii **Raczkowski** i Wspólnicy

Komentowane orzeczenie (wyrok z 14 stycznia 2010 r., sygn. akt I PK 155/09) wydane zostało w specyficznym stanie faktycznym. Od momentu zatrudnienia pracownicy nieprzerwanie powierzano jej inną pracę niż określona w umowie. Na stanowisku wskazanym w umowie w ogóle nie świadczyła pracy. Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że w takiej sytuacji doszło do dorozumianego porozumienia stron i nowe obowiązki na stałe zmieniły warunki zatrudnienia. Jednak przyjęcie, że do zawarcia takiego porozumienia dochodzi w każdym przypadku przedłużenia ponad trzy miesiące powierzenia innej pracy, byłoby pochojne. Wnioskowanie w takich sprawach nie może następować automatycznie, zawsze wymaga wnikliwego i starannego rozważenia wszystkich okoliczności faktycznych. W praktyce może się zdarzyć, że pracownik wykonuje pracę powierzoną dłużej niż przez 3-miesięczny okres w roku kalendarzowym, jednak jego wolą nie jest zmiana umowy o pracę. Może nie akceptować tego stanu rzeczy, ale nie wyrażać sprzeciwu i wykonywać niezgodne z umową czynności z obawy przed utratą pracy. W takiej sytuacji w razie sporu sądowego może udowodnić, że nie chciał zmiany obowiązków (świadkami mogą być np. pozostali pracownicy, którym skarżył się na przedłużający się, niezgodny z umową stan).

SN podkreślił, że do porozumienia takiego mogło dojść, nawet jeśli pracownica nie posiadała wymaganych przepisami kwalifikacji do objęcia stanowiska kierowniczego. Ryzyko powierzenia zadań osobom, które nie mają

uprawnień do ich wykonywania, może bowiem obciążać wyłącznie pracodawcę, a nie pracownika. W takiej sytuacji podwładny nie może ponosić negatywnych konsekwencji podjętej przez pracodawcę próby obejścia prawa.