

## Czy pracownikowi przywróconemu do pracy można powierzyć inną pracę

**Orzeczenie sądu o przywróceniu pracownika do pracy stanowi, iż zostaje on przywrócony do pracy na poprzednich warunkach. Jednak pracodawca ma prawo na podstawie art. 42 par. 4 k.p. powierzyć pracownikowi inną pracę niż określona w umowie o pracę. Czy zatem pracodawca powierzając przywróconemu pracownikowi wykonywanie innej pracy niż wykonywana uprzednio, nieprawidłowo wykonuje orzeczenie sądu?**

Powierzenie innej pracy na podstawie art. 42 par. 4 k.p. jest możliwe, jeżeli jest uzasadnione potrzebami pracodawcy, a nowa praca odpowiada kwalifikacjom pracownika. Pracodawca nie może więc przydzielić zadań, które przewyższają kwa-

lifikacje pracownika, nie odpowiadają jego doświadczeniu zawodowemu lub predyspozycjom psychicznym i fizycznym. Z drugiej strony, nie może to być praca niewymagająca żadnych kwalifikacji czy też praca wymagająca znacznie niższych kwalifikacji niż ma pracownik. Okres wykonywania innej pracy niż określona w umowie nie może przekraczać trzech miesięcy w roku kalendarzowym. Jeśli pracodawca po upływie tego okresu nadal pragnie, by pracownik wykonywał inne zadanie niż poprzednio, powinien wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy i płacy.

Ostatnim wymogiem określonym w art. 42 par. 4 k.p. jest niezmnieszenie wynagrodzenia przysługującego pracownikowi. Wynagrodzenie to nie może być niższe, choćby nawet za nowo po-

wierzoną pracę przewidziana była u danego pracodawcy niższa zapłata.

Czy zatem można powierzyć inną pracę w omówionym trybie pracownikowi, którego sąd przywrócił na poprzednie warunki pracy i płacy. Odpowiedzi na to pytanie udzielił Sąd Najwyższy w wyroku z 18 kwietnia 2000 r. (I PKN 602/99). Uznał, iż pracodawca ma prawo powierzyć przywróconemu pracownikowi, bez wypowiedzenia warunków pracy i płacy, wykonywanie pracy innej niż określona w umowie o pracę, o ile spełnione będą przesłanki wymienione w art. 42 par. 4 k.p. Co bardzo ważne z praktycznego punktu widzenia, SN uznał, że uzasadniona potrzeba po stronie pracodawcy będzie zachodziła, np. gdy pracodawca zlikwidował miejsce pracy, na które sąd przywrócił pracownika lub gdy przyjął już inną osobę na to stanowisko.



Powierzenie pracownikowi innej pracy nie stanowi zatem niewykonania przez pracodawcę wyroku sądu o przywróceniu do pracy. W wyniku wykonania takiego wyroku ma dojść do ponownego nawiązania stosunku pracy z pracownikiem. Z chwilą gdy dojdzie już do restytucji stosunku pracy, pracodawca ma prawo stosować wszystkie rozwiązania przewidziane w kodeksie pracy, a zatem może również skorzystać z prawa powierzenia pracownikowi pracy innej niż wynikająca z umowy o pracę. ■

**BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI**

Partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria  
Prawa Pracy

[www.gazetaprawna.pl/akademia\\_pracy](http://www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy)