

POWIERZENIE PRACOWNIKOWI INNEJ PRACY

Powierzenia pracownikowi innej pracy jest czasami alternatywą dla rozwiązania polegającego na wręczeniu pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, o czym często zapominają pracodawcy. Szczególnie w przypadku przejściowych zmian wymagających od firmy elastyczności.

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

Czym jest powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę?

Zgodnie z art. 42 § 4 Kodeksu pracy (dalej: "k.p.") wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Jak wynika jasno z przepisu – Kodeks pracy przewiduje możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy niż ta określona w umowie. Pracownik jest obowiązany do wykonywania poleceń pracodawcy tylko wtedy, gdy dotyczą umówionej pracy. Wyjątek stanowi tu właśnie wspomniany art. 42 § 4 k.p., mówiący, że pracodawca może powierzyć pracownikowi inną pracę. Pracodawca, przesuwając pracownika do innej pracy, nie musi wręczać mu wypowiedzenia zmieniającego. Może bowiem zastosować powierzenie pracownikowi innej pracy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy (art. 42 § 4 k.p.).

Zobacz inne:

www.explico.com.pl

Czy na podstawie art. 42 par. 4 Kodeksu pracy można oddelegować, na 3 miesiące, pracownika do pracy w innym miejscu niż określone w umowie o pracę?

Należy wskazać, iż pracodawca nie może na podstawie art. 42 § 4 k.p. oddelegować pracownika do innego miejsca niż określone w umowie o pracę. Na podstawie art. 42 § 4 k.p. pracodawca może jedynie powierzyć pracownikowi inną pracę, ale w tym samym miejscu określonym w umowie o pracę. Powierzenie wykonywania tej samej pracy w innym miejscu niż określone w umowie może nastąpić jedynie na podstawie zgodnego porozumienia stron, bądź na podstawie wypowiedzenia zmieniającego.

Czasowe powierzenie innej pracy nie wymaga, w świetle orzecznictwa, zachowania formy pisemnej. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że wydanie polecenia przewidzianego art. 42 § 4 k.p. nie wymaga formy pisemnej (zob. wyrok SN z 13.03.1979 r., I PRN 18/79). Jednak dla celów dowodowych bezpieczniej jest wydać pracownikowi takie polecenie w formie pisemnej.

Czas powierzenia

Powierzenie pracownikowi innej pracy „na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym” – w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy (art. 42 § 4 k.p.) – może oznaczać, że w jednym roku kalendarzowym praca inna niż określona w umowie o pracę zostanie powierzona pracownikowi na okres do 3 miesięcy (nie dłuższy niż 3 miesiące) i w kolejnym (bezpośrednio następnym) roku kalendarzowym również na okres do 3 miesięcy (nie dłuższy niż 3 miesiące), co ostatecznie spowoduje, że w szczególnych sytuacjach (uzasadnionych potrzebami pracodawcy) powierzenie innej pracy obejmie łącznie okres następujących kolejno po sobie 6 miesięcy (od 1 października danego roku do 31 marca następnego roku). Zgodnie z orzecznictwem nie narusza to art. 42 § 4 k.p. ani nie stanowi obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) [vide np. wyrok SN z 3.09.2019 r., sygn. akt I PK 105/18].

Należy również pamiętać, że w świetle orzecznictwa zatrudnianie pracownika bez jego zgody przy innej pracy po upływie 3 miesięcy, o których mowa w art. 42 § 4 k.p., skutkuje tym, że pracodawca może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Należy bowiem przyjąć, że w takiej sytuacji pracownikowi służy także roszczenie o dopuszczenie do wykonywania pracy określonej w umowie. Pracownikowi, któremu pracodawca na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierzył inną pracę, nie przysługują natomiast roszczenia przewidziane w razie nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) albo jej warunków (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.) [zob. np. wyrok SN z 25.07.2003 r., I PK 269/02].

Brak zgody pracownika

Co ciekawe, w razie odmowy pracownika podjęcia innej pracy niż określona w umowie o pracę w warunkach przewidzianych w art. 42 § 4 k.p. oraz rozwiązania z tej przyczyny przez zakład pracy umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p., do kompetencji organów rozpatrujących sprawy o roszczenia pracowników ze stosunku pracy należy ocena, czy potrzeby zakładu pracy uzasadniały skorzystanie z art. 42 § 4 k.p. i czy wobec tego odmowa przez pracownika podjęcia tej innej pracy mogła uzasadniać jego zwolnienie z pracy na podstawie art. 52 k.p. [vide np. wyrok SN z 26.09.1978 r., sygn. akt I PRN 54/78].

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej