

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Zmiana stanowiska pracy

Modification of the employee's working post

W związku z ogłoszeniem stanu epidemii i wprowadzeniem zakazu prowadzenia działalności związanej z wykonywaniem usług hotelarskich, pracodawca — właściciel hotelu i restauracji, chciałby przenieść pracownika zatrudnionego w recepcji do pracy w restauracji w celu pomocy przy przygotowywaniu posiłków na wynos. Wynagrodzenie pracownika pozostałoby bez zmian. W jaki sposób można dokonać takiej zmiany i czy pracownik może odmówić pracy na nowym stanowisku?

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Na ogół rodzaj pracy określany jest w sposób ogólny (np. przez wskazanie stanowiska, na którym zatrudniony będzie pracownik), pracodawcy natomiast pozostawia się w ramach jego uprawnień kierowniczych określenie zakresu czynności składających się na umówiony rodzaj pracy. W takim przypadku ustalony przez pracodawcę zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy i jego zmiana nie wymaga zgody pracownika. Należy podkreślić, że ustalony w ten sposób zakres czynności pracownika nie może wykroczać poza umówiony rodzaj pracy.

W wyroku z 7 listopada 1974 r., I PR 332/74 (OSN 1975/6/103), Sąd Najwyższy orzekł, że dokonana przez pracodawcę zmiana zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną funkcją.

Pracodawca dysponuje zatem pewną swobodą w zakresie określania poszczególnych czynności wchodzących w zakres obowiązków pracownika wynikających z zawartej umowy o pracę. Jednocześnie pracownik ma obowiązek wykonywać takie czynności, które mieszczą się w ramach uzgodnionego rodzaju pracy.

Jeżeli jednak pracodawca chciałby powierzyć pracownikowi inną rodzajowo pracę, na innym stanowisku pracy, w ramach której pracownik miałby wykonywać obowiązki wykraczające poza umówiony rodzaj pracy, to taka zmiana mogłaby nastąpić tylko za zgodą pracownika lub w drodze wypowiedzenia pracownikowi dotychczasowych warunków umowy o pracę.

W pierwszej kolejności strony stosunku pracy mogłyby dokonać zmiany w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy poprzez zawarcie porozumienia zmieniającego. W tym trybie może dojść do zmiany każdego z warunków umowy o pracę, na zasadach określonych przez strony. Od decyzji pracodawcy i pracownika zależałoby zatem, czy zmiana stanowiska

pracy łączyłaby się ze zmianą pozostałych warunków umowy o pracę, np. wysokości wynagrodzenia za pracę, oraz od kiedy i jak długo taka zmiana miałaby obowiązywać. Jeżeli jednak pracownik nie wyraziłby zgody na zawarcie porozumienia, zmiana warunków umowy o pracę wymagałaby zastosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego.

Zgodnie z art. 42 § 2–3 k.p. wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki, pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

W przypadku wypowiedzenia zmieniającego nowe warunki pracy lub płacy wchodzi w życie dopiero po upływie okresu wypowiedzenia, chyba że pracownik nie zgodzi się na zmiany zaproponowane przez pracodawcę. Wówczas z upływem okresu wypowiedzenia umowa o pracę ulega rozwiązaniu.

Niezależnie od powyższego, na zasadach określonych w art. 42 § 4 k.p., pracodawca może też tymczasowo przenieść pracownika do pracy na innym stanowisku pracy, bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z tym przepisem 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. Pod pojęciem kwalifikacji, o jakich mowa w art. 42 § 4 k.p., należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika — jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenia zawodowe i potrzebne umiejętności, ale także właściwości psychofizyczne pracownika, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego (wyrok SN z 4 października 2000 r., I PKN 61/00, „Prawo Pracy” 2001/5/33).

W trybie art. 42 § 4 k.p. pracodawca może zatem, na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, przenieść pracownika do pracy na innym stanowisku. W tym trybie nie jest natomiast dopuszczalne dokonywanie zmian w zakresie pozostałych warunków umowy o pracę, np. miejsca pracy czy wymiaru czasu pracy.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl