



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 1 kwietnia 2019 r.

Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

DPR.I.053.33.2019.BL

W odpowiedzi na petycję z dnia 10 marca br. w sprawie zmiany prawa polegającej na zobowiązaniu pracodawców do wyszczególnienia w formie pisemnej w zawieranej umowie o pracę zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracownika uprzejmie informuję, że w obecnym stanie prawnym zgodnie z art. 29 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w umowie o pracę określa się rodzaj pracy. Natomiast pracodawca może (ale nie musi) dodatkowo określić zadania pracownika wynikające z rodzaju pracy, określonego w umowie o pracę, w zakresie czynności (zakresie obowiązków), co wynika z przepisu § 3 pkt 2 lit. c rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369).

Powszechnie przyjmuje się, że rodzaj pracy, określony w umowie o pracę, może być określony przez wskazanie stanowiska, funkcji, zawodu lub specjalności. Zazwyczaj nie jest natomiast możliwe określenie w umowie o pracę wyczerpującego katalogu czynności, do wykonywania których zatrudnia się pracownika. Wprowadzenie takiego obowiązku mogłoby skutkować określaniem takiego katalogu czynności w sposób ogólnikowy, a nie byłoby możliwe określenie w przepisach stopnia szczegółowości (precyzji) takiego katalogu, w sposób, który mógłby zostać zastosowany w przypadku każdego rodzaju pracy.

niepodlega

POLSKA
BYŁECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

Już w obecnym stanie prawnym nawet wówczas, gdy pracodawca postanowi o ustaleniu dla pracownika zakresu czynności, powszechnie przyjmuje się, że czynności te nie muszą być w zakresie czynności określone w sposób wyczerpujący, ale pracodawca może zastrzec, że pracownik jest obowiązany do wykonywania także innych czynności, które mieszczą się w rodzaju pracy uzgodnionej w umowie o pracę.

Jak wynika z uzasadnienia do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r. (sygn. akt I PK 37/13, Legalis) „określenie rodzaju pracy stanowi jeden z przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 1 KP). Rodzaj pracy powierzonej pracownikowi może być ustalony w różny sposób - albo bezpośrednio w umowie o pracę (przez wskazanie stanowiska pracy, określenie charakteru pracy, opisanie powierzonych pracownikowi zadań), albo poza treścią umowy o pracę (w zakresie czynności, zakresie obowiązków, karcie stanowiska pracy, innym dokumencie). Może też wynikać z zakresu czynności faktycznie powierzonych pracownikowi do wykonania i podjętych przez niego (określenie rodzaju pracy w sposób dorozumiany). Rodzaj pracy powinien być jednak tak określony, aby można było na jego podstawie ustalić zakres obowiązków pracownika.”.

Ponadto należy zauważyć, że zgodnie z art. 100 § 1 Kodeksu pracy pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r. (II PK 216/11, Legalis) stwierdzono, że „zakres polecenia dotyczącego pracy (...) na podstawie art. 100 § 1 KP może być szerszy niż rodzaj umówionej pracy (art. 29 § 1 pkt 1 KP). Nie oznacza to jednak, że umówiony rodzaj pracy (obowiązków) jest bez znaczenia, gdyż w przeciwnym razie bezprzedmiotowe byłyby przepisy o wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 § 1 KP), albo o powierzaniu na określony czas innej rodzajowo pracy w razie uzasadnionych potrzeb pracodawcy (art. 42 § 4 KP). Rodzaj umówionej pracy daje więc pracownikowi gwarancję pewności w zakresie obowiązków i odpowiedzialności. Z drugiej strony wyznacza zakres uprawnień i kierownictwa pracodawcy. Polecenia na podstawie art. 100 § 1 KP, które dotyczą pracy, a wykraczają poza rodzaj pracy (umówiony zakres obowiązków), mogą więc tylko wyjątkowo dotyczyć innej pracy. Nie można bowiem na podstawie tego przepisu obchodzić regulacji z art. 29 § 1 pkt 1 KP, dotyczącej rodzaju umówionej pracy i w trybie polecenia służbowego zmienić pracownikowi pracę na inną niż umówiona. Przepis art. 100 § 1 KP stanowi regulację dotyczącą kierownictwa pracodawcy i podporządkowania pracownika,

niepodległa

POLSKA
BIBLIOTEKA ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

jednak zasadniczo w zakresie umówionej pracy. Natomiast subordynacja, która ma wykraczać poza ten zakres, może być wymagana od pracownika w sytuacji uzasadnionej określoną koniecznością wykonywania innej pracy, w więc z reguły w sytuacji wyjątkowej. Pracownik może też sam oceniać, czy ma zdolność i możliwość wykonania polecenia wykraczającego poza jego obowiązki, niezależnie od tego, że polecenie służbowe nie może prowadzić do trwałej (długotrwałej) zmiany rodzaju umówionej pracy.”.

W związku z powyższym uprzejmie informuję, że obecnie nie przewiduje się prac nad zmianą przepisów Kodeksu pracy w postulowanym przez kierunku.

Niezależnie od powyższego uprzejmie informuję, że zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W razie wątpliwości, czy zatrudniający pracodawca nie narusza powyższych przepisów może zwrócić się do właściwego okręgowego inspektoratu pracy w celu zbadania sprawy przez inspektora pracy, który będzie mógł dokonać ustaleń faktycznych na podstawie przedstawionych mu przez pracodawcę dokumentów i wyjaśnień.

Z poważaniem
Stanisław Suraż

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODŻYBKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI