

Krok 1. Trzeba sprawdzić, czy pracodawca rzeczywiście ma taką potrzebę

Możemy czasowo powierzyć pracownikowi inną pracę bez zmiany umowy w przypadku, gdy zachodzą przypadki „uzasadnione potrzebami pracodawcy”. Wprawdzie to pracodawca ostatecznie ocenia, czy ma takie potrzeby, i organy kontrolne raczej w to nie ingerują, jednak bez takich wyraźnych potrzeb lepiej nie nadużywać czasowego powierzenia innych obowiązków, zwłaszcza gdyby było ono uciążliwe dla pracownika. Przykładowe sytuacje, gdy potrzebne może być czasowe powierzenie innej pracy, to:

- choroba czy inna nieobecność innego pracownika i konieczność zastąpienia go,
- czasowy brak zapotrzebowania na pracę pracownika na jego stanowisku albo
- czasowy wzrost zapotrzebowania na inną pracę.

■ PRZYKŁAD

Pracownik zachowuje swoje obowiązki i czasowo dajemy mu nowe – to raczej nie w formie czasowego powierzenia

Pracownik **oprócz swoich zadań** ma mieć **dodatkowo** czasowo powierzone inne zadania, np. chorego kolegi. Załóżmy, że to jest na 2 tygodnie i wiąże się z nadgodzinami, dodatkowo po 4 godziny dziennie. W takim przypadku, naszym zdaniem, nie wystarczy zorganizować w ten sposób pracy w formie czasowego powierzenia obowiązków – **lecz trzeba już zmienić umowę** o pracę (czasowo lub na stałe). Czasowe powierzenie z art. 42 § 4 kp oznacza

bowiem, że pracownik nie wykonuje swoich dotychczasowych zadań, lecz inne – powierzone.

Jeżeli więc ma to być „dodanie”, a nie „wymiana” obowiązków – to wtedy konieczne jest porozumienie stron (formalne albo dorozumiane), zasadniczo wiążące się też z odpowiednio wyższym wynagrodzeniem.

Krok 2. Oceńmy kwalifikacje pracownika i ustalmy rodzaj pracy

Praca, którą powierzamy, powinna **odpowiadać kwalifikacjom pracownika**. Dlatego przyjmuje się, że np. nie powierza się pracownikom biurowym odśnieżania posesji itp. Nie może być więc tak, że powierzamy pracownikowi pracę znacznie powyżej lub znacznie poniżej jego kwalifikacji albo pracę, co do której nie ma on odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia itd. Jakkolwiek jest wyrok SN, że nie jest naruszeniem dóbr osobistych pracownika powierzenie pracy w ogóle niewymagającej kwalifikacji, jeżeli jest to faktyczna potrzeba pracodawcy, np. ekonomiczna.

Zdaniem sądu:

Powierzenie na podstawie art. 42 § 4 kp pracownikowi pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, **w sytuacji gdy nie wystąpiły uzasadnione (względami organizacyjnymi, technologicznymi lub ekonomicznymi) potrzeby pracodawcy**, może stanowić naruszenie obowiązku poszanowania godności pracownika.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5 lipca 2018 r. (III APa 22/18)