

Jeden etat, ale obowiązki podwójne

TRYB

Przy wykonywaniu nawet kilku rodzajów podporządkowanej pracy na rzecz tego samego pracodawcy istnieje domniemanie, że występuje jeden stosunek pracy.

Zatrudnienie pracownika z reguły wiąże się z przydzieleniem mu konkretnych zadań na określonym stanowisku. W praktyce jednak może się okazać, że ma on szersze kompetencje i radzi sobie z realizacją zadań także z innego zakresu, a struktura zakładu pozwala jednocześnie zatrudnić go na więcej niż jednym stanowisku. Rozwiązanie takie może jednak rodzić problemy prawne.

Praktyka dopuszcza

Przez zatrudnienie pracownika na łączonym stanowisku należy rozumieć wykonywanie przez niego zadań właściwych dla więcej niż jednego stanowiska.

Przepisy nie rozstrzygają wprost, czy takie rozwiązanie jest dopuszczalne (lub nie). Niemniej, wykształcona praktyka oraz przyjęta linia orzecznicza akceptują taką konstrukcję umowy o pracę. Decyzja pracodawcy o tym wynika często z chęci utrzymania dobrego pracownika na zatrudnieniu pełnoetatowym, gdy na dotychczasowym stanowisku zmniejszył się jego zakres obowiązków.

Niezależnie od ilości stanowisk powierzonych pracownikowi co do zasady z pracodawcą będzie go łączył tylko jeden stosunek pracy. Jak stwierdził **Sąd Najwyższy w wyroku z 14 lutego 2002 r. (I PKN 876/00)**, przy wykonywaniu na rzecz tego samego

pracodawcy nawet kilku rodzajów podporządkowanej pracy domniemanie przemawia za istnieniem jednego stosunku pracy.

Natomiast zdaniem części komentatorów pracownika może łączyć z pracodawcą więcej niż jeden stosunek pracy, czyli wynikać z oddzielnych umów o pracę.

Co z pensją i lekarzem

Przy wynagrodzeniu zatrudnionego na łączonym stanowisku wolno przyjąć różne stawki wynagrodzenia – odmienne dla poszczególnych rodzajów pracy. Sposób wynagrodzenia powinien jednak być precyzyjnie określony w umowie – ma wskazywać, jaka stawka obowiązuje przy wykonywaniu przez pracownika

→ZDANIEM AUTORA



Krzysztof Gruszka

prawnik w kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach

Zatrudnienie pracownika na łączonym stanowisku jest prawnie dopuszczalne. Decydując się na takie rozwiązanie, pracodawca powinien jednak pamiętać o czasie pracy, sposobie wynagradzania pracownika oraz przepisach szczególnych regulujących dany rodzaj pracy.

Nie można też wykluczyć sytuacji, gdy pracownika z pracodawcą łączy zarówno umowa o pracę, jak i stosunek cywilnoprawny (np. zlecenie). Wtedy najistotniejsze będzie to, aby czynności określone w poszczególnych umowach różniły się między sobą.

czynności związanych z konkretnym stanowiskiem. Ważne dla obliczenia wynagrodzenia będzie też podanie proporcji między stanowiskami. Chodzi więc o określenie czasu, w jakim praca na konkretnej posadzie będzie realizowana. Jeżeli u pracodawcy nie występują różne stawki wynagrodzenia, w umowie wolno je określić oznaczoną kwotą, jak przy „zwykłej” umowie o pracę.

Decydując się na zatrudnienie pracownika na łączonym stanowisku, szef musi też uwzględnić przepisy dotyczące czasu pracy. Taka osoba nie może pracować więcej niż inni zatrudnieni w tym samym wymiarze. Niewykluczone, że niedostosowanie się do tej reguły zostanie uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Część stanowisk wymaga częstszych lub odmiennych badań lekarskich. Gdy przy badaniach pojawi się rozbieżność, pracodawca powinien kierować etatowca na nie zgodnie z zasadami właściwymi dla stanowiska obciążonego większym ryzykiem. Z reguły chodzi o to, dla którego badania należy przeprowadzać częściej.

W jakiej formie

Powierzenie pracownikowi już zatrudnionemu w firmie dodatkowych obowiązków może nastąpić na mocy zawartego z nim porozumienia. Jeżeli jednak etatowiec nie godzi się na zlecenie mu dodatkowych prac, chcąc powierzyć mu kolejne zadania, szef przedstawia mu wypowiedzenie zmieniające. Ponadto musi go powiadomić o zmianie warunków zatrudnienia w trybie art. 29 § 3² k.p. Powinno to nastąpić na piśmie. ©

—Krzysztof Gruszka

→U kierowcy

Istotny problem przy zatrudnianiu pracownika na łączonym stanowisku pojawi się wtedy, gdy jedną z jego funkcji będzie stanowisko kierowcy. W tym przypadku trzeba rozstrzygnąć, które obowiązki związane z konkretnym stanowiskiem będą dominowały, czyli przekroczą 50 proc. całego czasu pracy.

Jeżeli pracownik w przeważającej mierze wykonuje czynności jako kierowca, należy do niego stosować ustawę o czasie pracy kierowców. Gdy zaś obowiązki pracownika nie wiążą się z przewozem drogowym, szef może stosować do niego kodeks pracy z pominięciem ustawy o czasie pracy kierowców. Takie stanowisko potwierdził **Główny Inspektorat Pracy w piśmie z 17 grudnia 2010 r. (GPP-364-4560-96-1/10/PE/RP)**. ■