

Rzecznik Praw Obywatelskich zgłosił swój udział w sprawie dotyczącej sytuacji w której pracodawca przeniósł pracownika do miejsca oddalonego o 1500 km od dotychczasowego miejsca pracy - gdzie pracował 6 lat. Polecenie wydano z dnia na dzień, w oderwaniu od sytuacji życiowej i rodzinnej pracownika i realiów życia społecznego. Przeniesienie nastąpiło na podstawie art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych. RPO ma wątpliwości, czy pracownik nie został potraktowany przedmiotowo, a urząd wydając polecenie nie naruszył konstytucyjnych zasad.

Stan Faktyczny

Pracowniczka samorządu od 2011 roku była zatrudniona w jednym z urzędów na podstawie umowy o pracę. Początkowo świadczyła pracę w Polsce, a od 2014 r. w biurze poza granicami kraju. Zgodnie z umową o pracę, miejscem świadczenia pracy była miejscowość poza granicami Polski.

Od 2 września 2019 r. do 20 grudnia 2019 r. oraz od 24 do 30 grudnia 2019 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby. Pismem z 30 sierpnia 2019 r. oraz z dnia 23 grudnia 2019 r., na podstawie art. 21 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych powierzono jej na okres trzech miesięcy wykonywanie pracy w siedzibie urzędu w kraju.

Jej zatrudnienie ustało w wyniku rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy z winy pracownika wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie miało polegać na niestawieniu się do pracy zgodnie z oświadczeniem pracodawcy z 23 grudnia 2019 r., z którym pracownik został zapoznany w 23 grudnia 2019 r., a także niestawieniu się 2 stycznia 2020 r. na spotkanie z przełożonym w siedzibie pracodawcy w kraju, o którym pracownik został poinformowany telefonicznie 31 grudnia 2019 r.

Pozew na jej rzecz wniósł związek zawodowy wnosząc o przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo zgodnie ze stanowiskiem pozwanego urzędu. Strona powodowa wniosła apelację.

Na tym etapie do postępowania Rzecznik Praw Obywatelskich zgłosił swój udział do postępowania i wniósł o uwzględnienie apelacji powoda.

Rozbieżne interpretacje art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych

W ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich charakter prawny art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych może budzić wątpliwości, zaś w judykaturze występują dwa przeciwstawne stanowiska. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, pracownikowi samorządowemu można powierzyć, na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami.

W komentarzach do wspomnianej ustawy, w kontekście pojęcia „innej pracy” wskazuje się, że nie jest jasne, czy chodzi tylko o zmianę rodzaju pracy, czy też zmianę, kiedy mogą być poddane także inne elementy treści stosunku pracy, a w szczególności miejsce wykonywania pracy.

Na jednym biegunie jest pogląd, zgodnie z którym powierzenie innej pracy na gruncie Kodeksu pracy odnosi się tylko do pracy innego rodzaju, co uniemożliwia powierzanie pracownikowi prac wykonywanych w innym miejscu, czy też w innym niż uzgodniony przez strony w umowie o pracę systemie czasu pracy.

Na przeciwnym biegunie jest stanowisko, zgodnie z którym powierzenie innej pracy oznacza nie tylko dopuszczenie zmiany jednego warunku pracy w postaci jej rodzaju i niekoniecznie tego warunku, lecz również innych warunków określających umówioną pracę. Zmiana każdego warunku pracy przekształca bowiem dotychczasową pracę w inną niż umówiona.

RPO zwraca uwagę na podobieństwo ww. przepisu do regulacji dot. wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy zawartej w art. 42 § 4 Kodeksu pracy i zróżnicowanie sytuacji pracowników samorządowych w porównaniu z sytuacją osób podlegających regulacji kodeksu pracy. Dokonując wykładni przepisu należy mieć na uwadze, aby sytuacja ta nie uległa nieuzasadnionemu pogorszeniu. Jedną z przesłanek powierzenia pracownikowi samorządowemu innej pracy, są potrzeby pracodawcy samorządowego. Istotne jest, aby za zleceniem pracownikowi wykonywania innej pracy przemawiały rzeczywiste potrzeby pracodawcy. Należy je odnosić do wymogów związanych z funkcjonowaniem urzędu oraz racjonalnym wykorzystaniem kadr niezbędnych do realizacji zadań nałożonych na urząd.

Sytuacja zwolnionej pracownicy

W niniejszej sprawie, jako przyczynę powierzenia jej innej pracy, wskazano potrzebę przyjrzenia się przez nowego zwierzchnika jej pracy z uwagi na fakt, że nie mógł on ocenić, w jaki sposób wykonuje powierzone jej zadania.

Rzecznik przypomina, że pracownica była zatrudniona w pozwanym urzędzie przez niemal 10 lat, w tym w biurze za granicą przez niemal 6 lat. Pozostawała w stosunku zatrudnienia na czas nieokreślony. W ostatnim okresie przed rozwiązaniem stosunku pracy, przyznano jej nagrodę.

Dlatego tak określona potrzeba jednostki może budzić uzasadnione wątpliwości z punktu widzenia respektowania słusznego interesu strony oraz może powodować zastrzeżenia, co do tego czy są to usprawiedliwione, obiektywnie istniejące potrzeby pracodawcy.

W istocie powołana przyczyna wydania polecenia wcale nie wynikała więc z potrzeb jednostki, jak tego wymaga art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych, lecz zadeklarowanego przez nowe kierownictwo tej jednostki braku wiedzy na temat jakości pracy świadczonej przez pracownicę.

Polecenie miało więc na celu zaspokojenie potrzeb informacyjnych kierownictwa jednostki, co nie jest tożsame z potrzebami jednostki, o których mowa w art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych. Nie sposób bowiem przyjąć, że każdorazowa zmiana kierownictwa jednostki uzasadnia wydanie pracownikowi samorządowemu polecenia w trybie art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych.

Zmiana miejsca wykonywania pracy

W piśmie do sądu Rzecznik zauważa, że w tej sprawie doszło do czasowej zmiany istotnego składnika umowy o pracę bez porozumienia z pracownikiem. Chodzi o miejsce świadczenia pracy, którym zgodnie z umową była miejscowość poza granicami Polski.

Stałe zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę przez okres niemal 6 lat oznacza dla pracownika przeniesienie jego stałego centrum ośrodka życiowego do miejsca świadczenia pracy.

Co prawda pracownica przed przeniesieniem centrum ośrodka życiowego za granicę świadczyła pracę w Polsce, nie oznacza to jednak, że pracodawca może w sposób dowolny, z dnia na dzień, wydać polecenie świadczenia pracy w miejscu odległym o ok. 1500 km od dotychczasowego miejsca świadczenia pracy. Dodatkowo wyznaczając bardzo krótki termin na realizację tego polecenia.

W realiach niniejszej sprawy oznacza to, że właśnie ze względu na wyznaczenie odległego od dotychczasowego miejsca świadczenia pracy nowego miejsca świadczenia pracy, wydanie polecenia oraz określenie terminu jego realizacji powinno być ze strony pracodawcy poprzedzone analizą sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika.

Realizacja uprawnienia przysługującego pracodawcy z mocy art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych nie może bowiem prowadzić do przedmiotowego traktowania pracownika.

Samorządowy pracodawca korzystający z tego uprawnienia ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, bo jest związany art. 11[1] k.p.

Jednostronny charakter polecenia pracodawcy

RPO zwraca uwagę również na charakter uprawnienia przysługującego pracodawcy. Cechą tego uprawnienia jest jego jednostronność. Zmiany nie wymagają co do zasady zgody pracownika, który ma ograniczone możliwości zakwestionowania polecenia służbowego wydanego w tym trybie. Nie jest przy tym nawet wymagane, aby pracodawca przy jego wydaniu dochował formy pisemnej.

Stąd istotne jest, aby zastosowanie tej instytucji w konkretnych okolicznościach sprawy nie stanowiło nadużycia praw podmiotowych pracodawcy oraz odbywało się z poszanowaniem gwarancji dla pracownika. Zgodnie bowiem z art. 8 k. p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Przedmiotowe traktowanie pracownika

Wydawanie przez pracodawcę poleceń dotyczących pracy nie stanowi co do zasady naruszania godności pracownika (dóbr osobistych), nierównego traktowania lub dyskryminacji czy mobbingu.

Jednak wydanie polecenia początkującego spór w niniejszej sprawie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą budzi uzasadnione wątpliwości z punktu widzenia art. 11[1] k.p.

Rzecznik przypomina, że polecenie dotyczące zmiany miejsca wykonywania pracy, zostało wręczone pracownikowi w 31 sierpnia 2019 r. z początkową datą jego realizacji już w dniu 2 września 2019 r. Oznacza to, że pracownik wykonujący dotychczas pracę za granicą został poinformowany w sobotę, że od poniedziałku jego miejscem pracy przez trzy miesiące będzie miejscowość oddalona o ok. 1500 km. Następnie, ponieważ pracownica przebywała na zwolnieniu lekarskim, 23 grudnia 2019 r. została poinformowana o obowiązku stawienia się w nowym miejscu wykonywania pracy 24 grudnia 2019 r., a więc w Wigilię Bożego Narodzenia.

Ten sposób realizacji przez pracodawcę uprawnienia określonego w art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych (a więc w oderwaniu od sytuacji życiowej i rodzinnej pracownika i realiów życia społecznego) stanowi dowód przedmiotowego traktowania pracownika i nie zasługuje na ochronę. Konstytucyjna zasada ochrony stosunku pracy (art. 24 Konstytucji RP), a także szczegółowe postanowienia Konstytucji mające istotne znaczenie w stosunkach pracy, takie jak nakaz uwzględniania przez państwo dobra rodziny (art. 71 ust. 1 Konstytucji RP), szczególna pomoc państwa udzielana matce przed i po urodzeniu dziecka (art. 71 ust. 2 Konstytucji RP), prawo do ochrony życia prywatnego i rodzinnego (art. 47 Konstytucji RP) nie pozwalają przyjąć, że wydając na podstawie art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych polecenie, pracodawca samorządowy może czynić to całkowicie dyskrecyjnie. Przeciwnie, powołane konstytucyjne prawa przysługujące każdej jednostce, w tym pracownikowi, powodują, że na takim pracodawcy spoczywa prawny obowiązek ustalenia przed wydaniem polecenia, czy osobista i rodzinna sytuacja pracownika nie wyklucza jego realizacji.

Wątpliwości związane ze sposobem realizacji uprawnienia przez pracodawcę

W podsumowaniu Rzecznik podkreśla, że sposób realizacji przez pracodawcę uprawnienia wynikającego z art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych, początkujący spór w sprawie nie zasługuje na ochronę. To nie potrzeby pracodawcy, lecz deficyt informacyjny po stronie nowego kierownictwa jednostki samorządowej stanowił rzeczywistą przyczynę wydania polecenia w tym trybie. Pracowniczka została także potraktowana w sposób instrumentalny. Nie ustalono przed wydaniem polecenia czy nie zachodzą okoliczności wykluczające jego realizację. Określając termin realizacji tego polecenia nie uwzględniono

Przedmiotowe traktowanie pracownika nie zasługuje na ochronę – stanowisko RPO

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: wtorek, 30, sierpień 2022 12:06

Ewelina Kocemba

Odsłony: 764

okoliczności, dotychczas świadczyła pracę w miejscu bardzo oddalonym od nowego miejsca pracy. Z oczywistych względów nie mogła więc w ciągu jednego weekendu ułożyć swoich dotychczasowych spraw życiowych i rodzinnych. Również potwierdzenie polecenia, w związku z powrotem pracownika do pracy po zakończeniu przebywania na zwolnieniu lekarskim, nastąpiło wraz z obowiązkiem jego realizacji w dniu następnym po tym potwierdzeniu, przypadającym w Wigilię Bożego Narodzenia.

Źródło: RPO