

Opinia prawna w sprawie czasowego powierzenia pracownikowi obowiązków innych, niż wynikające z umowy o pracę

Warszawa, dnia 28 marca 2011r.

Art. 42 ust. 4 kodeksu pracy stanowi, iż 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 nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Przytoczony powyżej przepis kodeksu pracy umożliwia zatem pracodawcy taką organizację pracy, która w najpełniejszy sposób zapewnia pod względem organizacyjnym funkcjonowanie danego podmiotu.

Jednakże, w sytuacji, gdy pracodawca podejmuje decyzję o czasowym przesunięciu pielęgniarki na stanowisko pracy inne, niż związane bezpośrednio z wykonywaniem zawodu pielęgniarki, np. decyzja o czasowym przeniesieniu pielęgniarki oddziałowej stacji dializ do Działu Zarządzania i Marketingu należy rozważyć, czy nie jest przejawem dyskryminacji tej pracownicy, ze względu na zajmowane stanowisko, które objęła w wyniku konkursu przeprowadzonego w trybie art. 44a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Czy możliwe jest bowiem, prawidłowe funkcjonowanie stacji dializ, w sytuacji gdy kierownicze stanowisko pielęgniarskie nie jest odpowiednio zabezpieczone? Wydaje się, że jedynym usprawiedliwieniem dla podjęcia decyzji przez kierownictwo szpitala mogłoby być czasowe ograniczenie działalności przez szpital w zakresie obejmującym stację dializ. Ograniczenie to winno być przeprowadzone w trybie art. 65a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej (t. j. Dz. U. z 2007r. Nr 14, poz. 89 ze zm.). W takiej sytuacji stacja dializ nie funkcjonowałaby przez określony czas.

W przypadku, gdy pielęgniarka czuje się dyskryminowana przez pracodawcę, może zwrócić się do właściwego Okręgowego Państwowego Inspektora Pracy z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli w tym zakresie, ewentualnie skierować przeciwko pracodawcy pozew do sądu o zaprzestanie dyskryminacji i zapłatę odszkodowania (art. 18^{3d} Kodeksu pracy), ponieważ czynność dokonana przez pracodawcę wydaje się wywoływać skutek polegający na niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia (art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 Kodeksu pracy), co oznacza, że pracodawca mógł naruszyć zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Iwona Choromańska
Radca prawny NRPiP