

Podzielenie etatu na dwa stanowiska

Jeżeli pracodawca chce podzielić etat pracownika na dwa lub więcej stanowiska, powinien odpowiednio zmienić obowiązującą umowę o pracę, a nie zawierać dodatkową.

- Jestem zatrudniona na umowę na zastępstwo pracownika, będącego na urlopie macierzyńskim. Umowa obowiązuje do momentu jego powrotu, obejmuje cały etat. Pracodawca zaproponował mi zawarcie umowy o pracę na 1/4 etatu, natomiast w 3/4 nadal miałyby obowiązywać umowa na zastępstwo. W jaki sposób pracodawca może zmienić moje obecne warunki zatrudnienia? Czy może to nastąpić w drodze pisemnego porozumienia stron, czy poprzez wypowiedzenie zmieniające? Na jakie przepisy prawne powinien się powołać? Czy pensja na umowie zastępstwo powinna zostać proporcjonalnie obniżona? Zastępowany pracownik zatrudniony jest na cały etat, a jego przypuszczalny powrót do pracy ma nastąpić za kilka miesięcy. – pyta czytelniczka.

Przy wykonywaniu na rzecz tego samego pracodawcy nawet kilku rodzajów podporządkowanej pracy, domniemanie przemawia za istnieniem jednego stosunku pracy, nawet jeżeli charakteryzuje się on odpowiednio złożoną konstrukcją przedmiotu zobowiązania. Takie jest utrwalone stanowisko doktryny i judykatury.

W wyroku z 13 marca 1997 r. (I PKN 43/97) Sąd Najwyższy wskazał, że „zasadą jest pozostawianie stron w jednym stosunku pracy, choćby nawet przedmiotem pracowniczego zobowiązania był rodzaj pracy szeroko określony nazwą kilku zawodów lub specjalności czy funkcji”. Jak zauważył SN „konceptę dwóch stosunków pracy mógłby co prawda narzucić *expressis verbis* ustawodawca, lecz w braku podobnej regulacji stronom wolno by tak postąpić tylko w przypadku, gdyby istnienie jednego stosunku pracy powodowało dysfunkcjonalność wzajemnej więzi prawnej”.

Mając na uwadze powyższe, należy wskazać, że w sytuacji, gdy pracodawca chce, aby pracownik świadczył dla niego pracę wielorodzajową, powinien zatrudnić go na podstawie jednej umowy o pracę z jednoczesnym wskazaniem rodzajów umówionej pracy oraz wymiaru takiego zatrudnienia. Innymi słowy – jeżeli pracodawca chciałby podzielić etat podwładnego na dwa lub więcej stanowiska, powinien odpowiednio zmienić umowę o pracę, a nie zawierać dodatkowe umowy.

Podział etatu może jednak budzić wątpliwości w przypadku umowy na zastępstwo. Jest to bowiem umowa zawarta na czas określony z tą różnicą, że nie podlega rygorom czasowego ograniczenia, jakimi są objęte umowy terminowe. Oznacza to, że do każdej jej zmiany czy też modyfikacji należy podchodzić z dużą ostrożnością.

Umowę na zastępstwo można zawrzeć tylko w przypadku konieczności czasowego zastąpienia nieobecnego pracownika. Pod pozorem takiej umowy nie wolno zlecać pracownikowi innej pracy, tj. zatrudniać go na innym wolnym stanowisku. Takie działanie pracodawcy mogłoby zostać potraktowane jako próba obejścia przepisów o zatrudnieniu na czas określony, a w szczególności ograniczeń w zawieraniu tego typu umów.

Pod pozorem umowy na zastępstwo nie wolno zatrudniać pracownika na stanowisku, którego nie zajmuje pracownik zastępowany. Jeżeli pracodawca chce osobie zatrudnionej do tej pory na zastępstwo powierzyć inną pracę, powinien rozwiązać z nią umowę na zastępstwo i zawrzeć nową umowę, w której może przewidzieć podział etatu na dwa lub więcej stanowisk. Co do zasady pracownika i pracodawcę powinna bowiem łączyć jedna umowa o pracę. Umowa na zastępstwo może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron lub wypowiedziana przez pracodawcę na podstawie art. 32 k.p.

Jeżeli jednak pracodawca zdecyduje się na zmianę umowy na zastępstwo w taki sposób, że zmniejszy etat pracownika zastępowanego z jednoczesnym powierzeniem innego stanowiska pracy w części ograniczonego etatu, powinien odpowiednio zmienić umowę na mocy porozumienia stron lub w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 k.p. Odpowiednio powinno również zostać przeliczone wynagrodzenie za pracę tak, by odpowiadało ilości i jakości świadczonej pracy, stosownie do art. 78 k.p.

W przypadku opisanym przez czytelniczkę strony mogą wcześniej zakończyć (rozwiązać) umowę na zastępstwo i zawrzeć kolejną, zwykłą już umowę na czas określony z podziałem etatu tak, aby w jej ramach pracownica wykonywała czynności przypisane do poprzednio zajmowanego stanowiska oraz nowe obowiązki.

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy