

Xpp-4529/39/10/20

Warszawa, dnia 19 czerwca 2020 r.

## Opinia prawna

### w przedmiocie możliwości i sposobu wynagradzania pracowników i funkcjonariuszy wykonujących zadania służbowe w ramach projektu SRB.

Dyrektor Biura Łączności i Informatyki Komendy Głównej Policji pismem z dnia 29 maja 2020 r. wystąpił o wydanie opinii prawnej w przedmiocie możliwości i sposobu wynagradzania pracowników i funkcjonariuszy wykonujących zadania służbowe w ramach projektu SRB, którzy w związku z nieadekwatną liczbą „(...) zatrudnionych, wysokokwalifikowanych specjalistów IT w stosunku do liczby zadań i projektów, w których uczestniczy Policja (...)”, będą realizowane w ponadnormalnym czasie służby. Z tego też względu Dyrektor Biura Łączności i Informatyki Komendy Głównej Policji wskazał, iż zasadnym jest również rozważenie możliwości dodatkowego wynagradzania funkcjonariusza i dwoje pracowników cywilnych za pracę w projekcie „System Rejestracji Broni”.

Z przekazanego z powyższą korespondencją pisma Dyrektora Biura Prewencji Komendy Głównej Policji z dnia 26 maja 2020 r. l. dz. ES-2640/2587/20/SG wynika, że „(...) działania, które będą wykonywane przez Przedstawicieli Biura Prewencji KGP w ramach przedmiotowego projektu są ściśle związane z zadaniami wynikającymi ze sprawowanego przez Biuro nadzoru nad rejestrem „Broń”. W związku z tym, nie mogą być uznane za wykraczające poza zakres obowiązków służbowych, za które może przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie zgodnie z art. 108 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (...)”.

Zastępca Dyrektora Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji w piśmie z dnia 25 maja 2020 l. dz. Z-Z2-1535/740/20 wskazał natomiast, iż „(...) Ponieważ Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji jest instytutem badawczym, a związku z tym wyodrębnioną pod względem organizacyjnym i prawnym jednostką zarejestrowaną w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem KRS 000372361, niezbędne jest podpisanie porozumienia między MSWiA a CLKP, w którym jasno zostanie określony zakres i warunki współpracy (...)”.

Mając na uwadze powyższe należy zatem odpowiedzieć na pytanie, czy dalsze zaangażowanie funkcjonariuszy i pracowników Biura Prewencji Komendy Głównej Policji, Biura Łączności i Informatyki Komendy Głównej Policji oraz Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji przy realizacji przez Departament Zezwoleń i Koncesji oraz Departament Teleinformatyki Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji projektu pn. „System Rejestracji Broni (SRP)” w szczególności w zakresie następujących zadań:

- 1) wytworzenie oprogramowania, niezbędnego do integracji danych zawartych w module Broni systemu KSIP funkcjonującego w Policji z SRB,
- 2) utworzenie interfejsów użytkownika końcowego dla jednostek Policji (KWP) wydających pozwolenia na broń,
- 3) udział w tworzeniu interfejsu użytkownika końcowego w zakresie utrzymania i zarządzania słownikami broni oraz rejestracji pozbawiania strzeleckiej broni palnej cech użytkowych,

- 4) utworzenie słowników broni niezbędnych do funkcjonowania Systemu Rejestracji Broni (SRB) zawierających rodzaje, typy, marki, modele i kalibry strzeleckiej broni palnej, usystematyzowanie i przyporządkowanie w taki sposób, aby można było jednoznacznie zidentyfikować każdy egzemplarz strzeleckiej broni palnej lub istotną część strzeleckiej broni palnej,
- 5) wsparcie merytoryczne Zespołu Projektowego SRB,

będzie mogło być uznane za realizowanie zadań i czynności wykraczających poza obowiązki służbowe, w sytuacji w której zgodnie z ustawą z dnia 13 czerwca 2019 r. *o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym* (Dz. U. z 2019 r., poz. 1214, z późn .zm.) Policja jest jednym z organów uprawnionych do dostępu do SRB w ramach realizacji swoich zadań, a jednym z założeń budowy SRB jest jego integracja z Krajowym Systemem Informacyjnym Policji (KSIP) oraz opracowanie jednolitych słowników broni.

W kontekście powyższego wskazać należy, że zgodnie z art. 100 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. *o Policji* (Dz.U. z 2020 r. poz. 360) uposażenie policjanta składa się z uposażenia zasadniczego i z dodatków do uposażenia.

Stosownie natomiast do art. 108 ust. 1 ustawy *o Policji* policjantowi przysługują następujące świadczenia pieniężne m.in. dodatkowe wynagrodzenie za wykonywanie zleconych zadań wykraczających poza obowiązki służbowe (pkt 4) oraz rekompensata pieniężna w zamian za czas służby przekraczający normę określoną w art. 33 ust. 2 (pkt 4a).

Z treści art. 112 ust. 1 ustawy *o Policji* za wykonywanie zleconych zadań wykraczających poza obowiązki służbowe policjant otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie.

Komentowany przepis statuuje uprawnienie funkcjonariusza do dodatkowego wynagrodzenia poza zwykłe obowiązki służbowe wynikające z zadań przypisanych do jego stanowiska.

Na podstawie delegacji zawartej w art. 112 ust. 2 ustawy *o Policji* zostało wydane rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 grudnia 2011 r. *w sprawie warunków otrzymywania przez policjanta dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie zleconych zadań wykraczających poza obowiązki służbowe* (Dz.U. 2020 r. 1), którego § 3 ust. 2 stanowi, że za wykonywanie zadań zleconych na piśmie przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych lub osobę przez niego upoważnioną, określonych w programie lub projekcie realizowanym przez Policję z wykorzystaniem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z innych źródeł zagranicznych lub pochodzących z budżetu państwa, w tym dotacji, policjantowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

Powyższe oznacza, iż dodatkowe wynagrodzenie za wykonywanie zleconych zadań wykraczających poza obowiązki służbowe będzie mogło być przyznane policjantowi, któremu przełożony właściwy w sprawach osobowych (lub osoba przez niego upoważniona) zlecił realizowanie zadań określonych w programie lub projekcie realizowanym przez Policję z wykorzystaniem środków pochodzących np. z budżetu państwa, w tym dotacji. W sytuacji w której policjant wykonuje większą ilość zadań zleconych, wynagrodzenie przysługuje za każde zadanie.

§ 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 grudnia 2011 r. *w sprawie warunków otrzymywania przez policjanta dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie zleconych zadań wykraczających poza obowiązki służbowe* stanowi natomiast, że dodatkowe wynagrodzenie za zadania zlecone, o których mowa w § 3 ust. 2 - jest określone w umowie wykonawczej do programu lub projektu realizowanego przez Policję z wykorzystaniem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z innych źródeł zagranicznych lub środków pochodzących z budżetu państwa, w tym dotacji, albo w umowie o zarządzaniu tym programem lub projektem, albo w innym dokumencie poświadczonym przez instytucję zarządzającą tym programem lub projektem.

W tym miejscu wyjaśnienia wymaga, iż projekt pn. „System Rejestracji Broni (SRP)” wykonywany jest przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz jest ściśle związany z implementacją przepisów Dyrektywy Rady 91/477/EWG z dnia 18 czerwca 1991 r. *w sprawie kontroli nabywania i posiadania broni* (Dz. Urz. UE L Nr 256, str. 51 z 13 września 1991 r., z późn. zm.), która wprowadza obligatoryjny wymóg utworzenia skomputeryzowanego systemu, rejestrującego dane identyfikujące każdą jednostkę broni oraz jej istotne części objęte kontrolą państwa, ich pochodzenie i posiadanie oraz związane z nimi zdarzenia. Obowiązek utworzenia skomputeryzowanego systemu rejestracji broni palnej został nałożony na wszystkie państwa członkowskie. Do głównych celów zmian w danym zakresie należą także m.in. uszczelnienie systemu kontroli przepływu broni w Unii Europejskiej, a także ograniczenie nielegalnego wytwarzania broni.

Ustawa z dnia 13 czerwca 2019 r. *o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub cywilnym* (Dz.U. z 2019 r. poz. 1214, z późn. zm.) wprowadza natomiast wprost regulacje obligujące określone podmioty do stworzenia Systemu Rejestracji Broni (Dział IV), który ma być rejestrem centralnym prowadzonym w systemie teleinformatycznym. Według art. 102 ust. 1 ustawy *o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub cywilnym* w SRB przetwarzane są dane o każdym egzemplarzu strzeleckiej broni palnej oraz o każdej istotnej części, które znajdują się w posiadaniu przedsiębiorców w związku z ich wytwarzaniem albo nabyciem, przyjęciem do naprawy, remontu, przerobienia, oznakowania, pozbawienia cech użytkowych, zniszczenia, na przechowanie lub w komis oraz które znajdują się w posiadaniu osób lub podmiotów uprawnionych na podstawie przepisów ustawy z dnia 21 maja 1999 r. *o broni i amunicji* (Dz.U. z 2020 r. poz. 955).

System Rejestracji Broni (SRB) będzie zawierał więc dane o broni palnej do użytku cywilnego znajdującej się w legalnym posiadaniu na terenie Polski. Upoważnione organy (m.in. Policja) będą miały stały dostęp do systemu – umożliwi to uzyskanie online danych o historii konkretnej sztuki broni, jej posiadaczu a także informacji m.in. o miejscu przechowywania broni, jej użyczeniu, pozbawieniu jej cech użytkowych, zniszczeniu, czy utracie. Dzięki temu właściwe organy będą mogły na bieżąco prowadzić działania kontrolne, aby zapewnić bezpieczeństwo obrotu bronią.

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, że treść pism z dnia 12 maja 2020 r. l. dz. DT-ZOP-0400-1/2020 (32), z dnia 29 maja 2020 r. l. dz. Lc-222/2020, z dnia 25 maja 2020 r. l. dz. L-Z2-1535/740/20 i z dnia 26 maja 2020 r. l. dz. ES-2640/2587/20/SG, a także wyżej wskazane regulacje prawne prowadzą do wniosku, iż w danym przypadku nie można mówić o „wykonywaniu zadań zleconych na piśmie przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych lub osobę przez niego upoważnioną, określonych w programie lub projekcie realizowanym przez Policję z wykorzystaniem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z innych źródeł zagranicznych lub pochodzących z budżetu państwa, w tym dotacji”.

Takie wnioski wynikają także z *Raportu z postępu rzeczowo-finansowego projektu informatycznego za I kwartał 2020 r.* oraz *Opisu Założeń Projektu Informatycznego*, z których wynika, że projekt pn. „System Rejestracji Broni (SRB)” jest finansowany z budżetu państwa (część 42), środków UE: Program Operacyjny Polska Cyfrowa, Oś Priorytetowa II „E-administracja i otwarty rząd” Działanie 2.1 Wysoka dostępność i jakość usług publicznych. Beneficjentem oraz Wnioskodawcą projektu jest Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji, a nie Policja.

Trzeba także zauważyć, iż w projekcie pn. „System Rejestracji Broni (SRP)” będzie wykorzystany Moduł KSIP „Broń”, który *de facto* stanowi Rejestr pozwoleń na broń i danych osobowych, o których mowa w art. 27 ust. 2 oraz art. 43 ust. 13 ustawy z dnia 21 maja 1999 r. *o broni i amunicji* (Dz. U. z 2020 r., poz. 955). Z „Listy systemów wykorzystywanych w projekcie” wynika natomiast, że Moduł KSIP „Broń” będzie modyfikowany poprzez „rozszerzenie w zakresie API”.

Podkreślenia także wymaga, że został przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji rozpisany przetarg nieograniczony w procedurze właściwej dla zamówień publicznych o wartości szacunkowej powyżej progów określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 11 ust. 8 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. *Prawo zamówień publicznych* (Dz.U. z 2019 r. poz. 1843, z późn. zm.) - powyżej 139 000 euro, którego przedmiotem jest. Zaprojektowanie, budowa i wdrożenie Systemu Rejestracji Broni (SRB) (por. specyfikacja istotnych warunków zamówienia nr postępowania: BZP-WPP-2374-1-34-DZIK-PN-TK/2019). Policja zatem nie będzie realizowała przedmiotowego projektu.

Trzeba także pamiętać, że w związku z brzmieniem art. 27 ust. 2 oraz art. 43 ust. 13 ustawy *o broni i amunicji* Komendant Główny Policji jest zobligowany do prowadzenia stosownego rejestru zawierającego dane określone w przedmiotowych normach prawnych.

Stosownie natomiast do § 113 ust. 7 zarządzenia Nr 70 Komendanta Głównego Policji z dnia 2 grudnia 2019 r. *w sprawie Krajowego Systemu Informacyjnego Policji* (Dz.Urz.KGP z 2019 r. poz. 114, z późn. zm.) (dalej zwanego zarządzeniem Nr 70 Komendanta Głównego Policji z dnia 2 grudnia 2019 r.) rejestr „Broń” prowadzony na podstawie decyzji nr 460 Komendanta Głównego Policji z dnia 7 listopada 2014 r. *w sprawie prowadzenia rejestru „Broń”* (Dz.Urz. KGP poz. 135 oraz z 2016 r. poz. 18) oraz informacje, w tym dane osobowe, przetwarzane w tym rejestrze z dniem wejścia w życie danego zarządzenia stały się rejestrem, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 3, oraz informacjami, w tym danymi osobowymi, przetwarzanymi w rejestrze „Broń” na podstawie i w rozumieniu niniejszego zarządzenia.

Z § 4 ust. 1 pkt 3 zarządzenia Nr 70 Komendanta Głównego Policji z dnia 2 grudnia 2019 r. wynika także, że systemy teleinformatyczne KSIP umożliwiają dostęp oraz przetwarzanie informacji, w tym danych osobowych, w rejestrze „Broń”, w którym przetwarza się także informacje o broni utraconej, zwanym dalej „rejestrem Broń”, prowadzonym przez Komendanta Głównego Policji na podstawie przepisów art. 27 ust. 2 oraz art. 43 ust. 13 ustawy o broni i amunicji oraz w zakresie nieuregulowanym w tej ustawie na zasadach i w sposób określony w niniejszym zarządzeniu.

Zgodnie z § 6 ust. 1 pkt 3 zarządzenia Nr 70 Komendanta Głównego Policji z dnia 2 grudnia 2019 r. zadania oraz związane z tym obowiązki i uprawnienia administratora wynikające z przepisów ustawy ODO przetwarzanych w związku z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości oraz rozporządzenia PE i Rady (UE) 2016/679, w imieniu Komendanta Głównego Policji w zakresie określonym w niniejszym zarządzeniu realizuje m.in. dyrektor biura KGP właściwego w sprawach prewencji - w odniesieniu do informacji, w tym danych osobowych, przetwarzanych w rejestrze „Broń” oraz w rejestrze wykroczeń.

Wartości katalogowe w zakresie typów, rodzajów oraz kalibrów broni dotyczące informacji o broni utraconej, przetwarzanych w rejestrze „Broń”, ustala i aktualizuje dyrektor CLKP (§ 7 ust. 3 zarządzenia Nr 70 Komendanta Głównego Policji z dnia 2 grudnia 2019 r.).

Dyrektor biura KGP właściwego w sprawach prewencji sprawuje również nadzór nad prowadzeniem i funkcjonowaniem rejestru „Broń” w zakresie wprowadzania i usuwania informacji, w tym danych osobowych, z tego rejestru, w tym, nad jakością i aktualnością tych informacji, z wyjątkiem spraw dotyczących ustalania i aktualizacji wartości katalogowych, o których mowa w ust. 3 (§ 7 ust. 4 pkt 1 zarządzenia Nr 70 Komendanta Głównego Policji z dnia 2 grudnia 2019 r.).

Ponadto należy zauważyć, iż także z § 15 pkt 5 zarządzenia Nr 5 Dyrektora Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji z dnia 10 lipca 2018 r. w sprawie regulaminu organizacyjnego Centralnego laboratorium Kryminalistycznego Policji, zmienionego zarządzeniem nr 7 Dyrektora Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji z dnia 27 listopada 2018 r., wynika, że zadaniem Zakładu Broni i Mechanoskopii jest obsługa rejestru „BRON” w ramach Krajowego Systemu Informacji Policji w zakresie rejestracji broni utraconej oraz nadzoru nad funkcjonowaniem w rejestrze słowniczka broni i jednostek broni utraconej (ogólnopolska kartoteka informacyjna).

Także z karty opisu stanowiska pracy (stanowisko policyjne) specjalisty Zakładu Broni i Mechanoskopii Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji wynika, iż do zakresu zadań/obowiązków policjanta pełniącego służbę na danym stanowisku należy m.in. wprowadzanie danych do Rejestru Broni - aplikacji KSIP, a także administracja słownikami marek, modeli i kalibrów w aplikacji KSIP.

Z karty opisu stanowiska pracy (stanowisko policyjne) eksperta Wydziału Nadzoru nad Specjalistycznymi Uzbrojonymi Formacjami Ochronnymi Biura Prewencji Komendy Głównej Policji wynika natomiast, że do zakresu zadań/obowiązków policjanta pełniącego służbę na danym stanowisku należy m.in. wykonywanie zadań w ramach sprawowanego przez biuro nadzoru merytorycznego nad funkcjonowaniem oraz prawidłowością danych wprowadzonych do rejestru „Broń”, opraco-

wywanie dokumentacji z tym związanej oraz pozyskiwanie danych statystycznych i ich opracowanie.

Powyższe prowadzi do uzasadnionego wniosku, że zadania wskazane w piśmie z dnia 12 maja 2020 r. l. dz. DT-ZOP-0400-1/2020(32), które będą realizowane przez pracowników oraz funkcjonariuszy Komendy Głównej Policji, a także funkcjonariuszy Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji są ściśle związane z zadaniami Policji, a także wprost zostały wskazane w kartach opisu pracy na stanowiskach funkcjonariuszy, którzy mają je realizować i nie mogą być uznane za wykraczające poza zakres obowiązków służbowych. Niemniej jednak, jak wynika z pisma 29 maja 2020 r. l. dz. Lc-222/2020 Dyrektora Biura Łączności i Informatyki Komendy Głównej Policji mogą być one wykonywane przez pracowników i funkcjonariuszy danej komórki organizacyjnej Policji w ponadnormatywnym czasie służby.

Należy przy tym jednak zauważyć, iż przełożony właściwy w sprawach osobowych może, w związku ze zwiększeniem ilości wykonywanych zadań, w przypadku pracowników cywilnych - przyznać dodatek zadaniowy na czas określony stosownie do art. 88 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. z 2020 r., poz. 265, z późn. zm.), natomiast w przypadku funkcjonariuszy Policji - podwyższyć na czas określony dodatek służbowy/funkcyjny na podstawie rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 grudnia 2001 r. *w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego* (Dz.U. z 2015 r. poz. 1236, z późn. zm.).

W zamian za czas służby przekraczający 40-godzinny tydzień służby policjantowi będzie także przysługiwał w okresie rozliczeniowym czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo po zakończeniu okresu rozliczeniowego rekompensata pieniężna (art. 33 ust. 3 ustawy *o Policji*). Pracownikom służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych będzie przysługiwał czas wolny w tym samym wymiarze (art. 97 ust. 6 ustawy *o służbie cywilnej*). Natomiast urzędnikowi służby cywilnej jedynie za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej będzie przysługiwał czas wolny w tym samym wymiarze (art. 96 ust. 7 ustawy *o służbie cywilnej*).

W takim zatem stanie faktycznym z jakim mamy do czynienia w niniejszej sprawie brak będzie również możliwości zawarcia z pracownikami odrębnych umów na realizację zadań w ramach wskazanej współpracy z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji. Przedmiotem dodatkowej umowy cywilnoprawnej pracownika z dotychczasowym pracodawcą nie mogą być bowiem jego podstawowe obowiązki służbowe.

Zaznaczenia przy tym wymaga, iż zgodnie z ugruntowanym w danym zakresie orzecznictwem Sądu Najwyższego, zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne. Wobec tego, świadczenie tej samej rodzajowo pracy co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych jest kontynuowaniem



stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 r. sygn. akt II UKN 523/99 i z dnia 12 kwietnia 1994 r. sygn. akt I PZP 13/94, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 r. sygn. akt III Aur 865/94 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 r. sygn. akt III APa 24/06).

Pamiętać także należy, iż w trakcie zatrudnienia zakres obowiązków danego pracownika może ulegać modyfikacjom. W zależności od potrzeb zakładu pracy pracodawca może go aktualizować, dokładając obowiązków lub uchylając niektóre z nich. Procedura wprowadzania takich zmian może być mniej lub bardziej sformalizowana, w zależności od przyjętego przez pracodawcę trybu postępowania. Zakres obowiązków jest bowiem jedynie skonkretyzowaniem indywidualnych warunków umowy o pracę, nie zastępując tych warunków. Z tego względu ewentualna zmiana ustalonego dla pracownika zakresu obowiązków na ogół nie pociąga za sobą konieczności modyfikacji umowy o pracę, w szczególności w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Wspomniane wypowiedzenie jest zastrzeżone tylko do zmiany warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę. Należy jednak podkreślić, że zmodyfikowany zakres obowiązków nie może wykraczać poza rodzaj pracy ustalonej w umowie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lutego 2010 r. sygn. akt II PK 215/09 "(...) Zakres czynności pracownika jest zbiorczym poleceniem pracodawcy jedynie wówczas, gdy stanowi dozwoloną konkretyzację umówionego rodzaju pracy. Zatem, gdy modyfikacji ulegają mają istotne ustalenia w zakresie rodzaju umówionej pracy, to taka zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku wypowiedzenia zmieniającego".

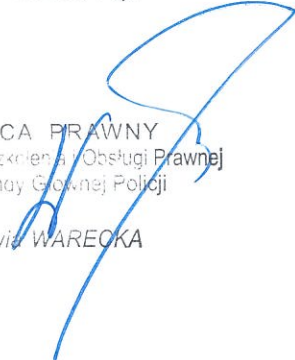
Pracodawca może także powierzyć pracownikowi dodatkowe zadania bez zmiany umowy czy zakresu obowiązków. Taką możliwość daje mu art. 42 § 4 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040, z późn. zm.) (dalej zwanej K.p.), który reguluje warunki czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę.

Pracodawca może również powierzyć pracownikowi zadania, których dotychczas nie wykonywał, czyli rozszerzyć mu zakres obowiązków. Może także zwiększyć wymiar jego dotychczasowych obowiązków, które są zgodne z rodzajem pracy wynikającym z umowy o pracę. Wówczas zgodnie z zapisami K.p. pracownik ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Rozszerzenie zakresu obowiązków w opisaney sytuacji, co do zasady, nie nakłada na pracodawcę obowiązku zwiększenia pracownikowi wynagrodzenia.

Powyższe zmiany nazywane są w prawie pracy nieistotnymi, ponieważ nie wpływają na rodzaj pracy. Mieszczą się w zakresie uprawnień kierowniczych przełożonego i można je wprowadzać przez wydanie polecenia, które jest dla pracownika wiążące na podstawie art. 100 § 1 K.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1974 r. sygn. akt I PR 332/74, z dnia 14 października 2004 r. sygn. akt I PK 663/03, z dnia 19 lutego 2010 r. sygn. akt II PK 221/09 oraz z dnia 12 kwietnia 2012 r. sygn. akt II PK 216/2011). Polecenie to nie musi być przy tym pisemne.

Obowiązkiem oczywiście pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 17 lipca 2013 r. sygn. akt III AUa 43/13), przy czym należy pamiętać, że pracownik ma prawo do

godziwego wynagrodzenia za pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r. sygn. akt II PK 50/10), odpowiadającego w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniającego ilość i jakość świadczonej pracy oraz wysokość minimalnego wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 r. sygn. akt III AUa 398/12). Zasady ustalania wynagrodzenia za pracę określają akty prawne powszechnie obowiązujące, układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania oraz umowa o pracę (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2011 r. sygn. akt I PK 246/10).



RADCA PRAWNY  
Biura Kadr, Szkieletu i Obsługi Prawnej  
Komendy Głównej Policji

Oliwia WARECKA