

Tomasz Duraj

Granice uprawnień kierowniczych pracodawcy w stosunku pracy

Zeszyty Prawnicze 13/2, 101-130

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

TOMASZ DURAJ

Uniwersytet Łódzki

GRANICE UPRAWNIENÍ KIEROWNICZYCH PRACODAWCY W STOSUNKU PRACY

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Uregulowana w Kodeksie definicja stosunku pracy jednoznacznie przesądza fakt przyznania pracodawcy określonych uprawnień kierowniczych, które jako immanentna cecha tego stosunku są zasadniczym kryterium jego identyfikacji, odróżniając stosunek pracy od innych prawnych stosunków zatrudnienia¹. Zdaniem M. Gersdorf, „(...) stosunek pracy cechuje bowiem praca pod kierownictwem, która stanowi element *sine qua non* każdego zatrudnienia pracowniczego”². Skoro pracodawca został zobligowany przepisami prawa pracy, pod sankcją kary, do zapewnienia prawidłowej

¹ Tak np. H. LEWANDOWSKI, *Możliwość kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, pod red. Z. GÓRALA, Warszawa 2010, s. 29.

² M. GERSDORF, *Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich*, «PiZS» 10/2003, s. 17.

organizacji pracy³, przygotowania procesu produkcyjnego w sposób gwarantujący pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy⁴, to nieodłączną konsekwencją tego – według mnie – jest przyznanie mu określonych uprawnień kierowniczych, które pozwolą na właściwe zorganizowanie środowiska i toku pracy czyniące zadość wymogom prawa⁵ oraz bieżące zarządzanie tym tokiem w sposób stwarzający odpowiednie warunki dla należytego współdziałania stron stosunku pracy w procesie realizacji świadczenia⁶. Zdaniem T. Zielińskiego, „organizacja procesu produkcji wymaga podporządkowania pracownika pracodawcy, co stanowi istotną cechę stosunku pracy”⁷. Pracodawca jako podmiot odpowiedzialny za organizację i przebieg procesu pracy musi mieć zagwarantowane prawem uprawnienia kierownicze w przedmiocie konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych, które w umowie i przepisach z natury rzeczy ustalane jest dość ogólnie. Zdaniem H. Lewandowskiego, należy to wywieść z faktu, iż w momencie nawiązywania stosunku pracy nie ma możliwości określenia w sposób szczegółowy zobowiązania pracownika. Podmiot zatrudniający musi mieć zatem prawo do konkretyzacji

³ Zob. art. 94 k.p. Por. J. PACHO, *Obowiązek właściwego organizowania pracy i zapewnienia dyscypliny pracy*, «PiZS» 11/1978, s. 13.

⁴ Zgodnie z art. 207 § 2 k.p., pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Zob. szerzej T. WYKA, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 238 i n.

⁵ H. LEWANDOWSKI, *Możliwość ...*, s. 30, za uzupełniające źródło uprawnień kierowniczych uznał ciężący na pracodawcy obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zdaniem tego autora, „pracodawca, chcąc należycie wykonać ten obowiązek, musi mieć możliwość stosowania wobec pracownika wiążących go reguł postępowania w procesie pracy”.

⁶ Por. T. GRZESZCZYK, *Odmowa wykonania niebezpiecznej pracy*, «PiP» 19.10/1964, s. 522.

⁷ T. ZIELIŃSKI, *Problem „swobodnego uznania” w prawie pracy*, «PiP» 16.11/1961, s. 704.

tego zobowiązania i temu właśnie służą zagwarantowane mu przepisami prawa pracy uprawnienia kierownicze⁸.

Kolejnym ważnym powodem, dla którego ustawodawca wyposażył podmiot zatrudniający w uprawnienia kierownicze w przedmiocie konkretyzacji obowiązków pracowniczych, decydujące o podporządkowaniu pracownika w procesie pracy, jest ryzyko, jakie ponosi pracodawca w związku z zatrudnianiem pracowników i realizacją procesu pracy. To pracodawca na swój koszt dostarcza pracownikom środków niezbędnych do tego procesu (narzędzi, surowców materiałów) i to on jest upoważniony do korzystania z „owoców” ich pracy⁹. Według Z. Kubota, „pracodawca ponoszący ryzyko związane ze świadczoną przez pracownika pracą nie może być pozbawiony uprawnień do wyznaczania zachowania pracownika w procesie pracy”¹⁰. W podobnym tonie wypowiadał się T. Zieliński, którego zdaniem „zupełne odejście od zasady podporządkowania w stosunkach pracy nie może wchodzić w grę choćby dlatego, że pracodawca, który ponosi skutki niezawinionych błędów bądź nieprzydatności pracownika do pracy określonego rodzaju (tzw. ryzyko osobowe), nie może być pozbawiony wpływu na zachowania pracowników, za których odpowiada”¹¹.

W warunkach gospodarki rynkowej podmiot zatrudniający, ponosząc ryzyko prowadzonej działalności, dąży do zapewnienia, jak najwyższej efektywności i wydajności procesu pracy. Aby zachować konkurencyjność w obrocie gospodarczym musi posiadać uprawnienia gwarantujące mu bezpośredni wpływ na organizację procesu

⁸ Zob.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 21; TENZE, *Możliwość...*, s. 29. Por. też J. STELINA, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, I, pod red. K.W. BARANA, Warszawa 2010, s. 104.

⁹ H. LEWANDOWSKI, *Możliwość...*, s. 30-31, za uzupełniające źródło uprawnień kierowniczych uznaje tytuł własności (bądź inne prawo), na podstawie którego pracodawca zarządza zakładem pracy. Autor ten odmienny pogląd przyjął w monografii pt. *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 25.

¹⁰ Z. KUBOTA, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku, Księga Jubileuszowa Prof. T. Zielińskiego*, pod red. M. MATEY-TYROWICZ, L. NAWACKIEGO, B. WAGNER, Warszawa 2002, s. 247.

¹¹ T. ZIELIŃSKI, *Problem rekodyfikacji prawa pracy*, «PiP» 54.7/1999, s. 11-12.

pracy (pozwalające – w drodze wiążących poleceń – konkretyzować obowiązki zatrudnionych u niego pracowników), w tym odpowiedni dobór, rozmieszczenie i wykorzystanie kadry pracowniczej¹². Dzięki uprawnieniom kierowniczym pracodawca może efektywnie wykorzystać posiadany potencjał pracy, łagodząc ryzyko niedostępności czy nieprzydatności świadczenia. Doniosłą rolę tych uprawnień pracodawcy w kontekście ryzyka ponoszonego przez podmiot zatrudniający zaakcentował Ł. Pisarczyk wskazując, iż poprzez te uprawnienia „pracodawca może oddziaływać na przedmiot świadczenia pracownika, aktualizując lub konkretyzując obowiązki pracownicze, dostosowując je w ten sposób do zmieniających się warunków wykonania zobowiązania oraz potrzeb przedsiębiorstwa, dzięki czemu praca może być wykonywana w okresie istniejącego zapotrzebowania oraz zachowuje swoją przydatność”¹³.

Uprawnienia kierownicze pracodawcy należy zatem utożsamiać z kompetencjami pracodawcy do oddziaływania na zachowanie pracownika w zakresie świadczenia pracy (w procesie pracy) oraz odpowiadającymi im obowiązkami pracownika wobec podmiotu zatrudniającego w przedmiocie wykonywanej pracy¹⁴. Zdaniem H. Lewandowskiego, uprawnienia te rozciągają się na wszystko co dotyczy świadczenia pracy, jakie na podstawie umowy i uzupełniających ją przepisów pracownik stawia do dyspozycji pracodawcy¹⁵. Za podstawowy trzon uprawnień kierowniczych uznaje się uprawnienia o charakterze dyrektywnym, dotyczące „samego przedmiotu zobowiązania, tj. rodzaju pracy oraz miejsca i czasu jej świadczenia”¹⁶. Według H. Lewandowskiego, „ich sens polega na bezpośrednim kształtowaniu procesu pracy w drodze wydawania poleceń. Dokonuje się w ten sposób konkretyzacji obowiązków pracownika, które w umowie i przepisach

¹² Por. A. KLIOWSKI, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. T. ZIELIŃSKIEGO, Warszawa 2003, s. 606.

¹³ Ł. PISARCZYK, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 61.

¹⁴ Por. Z. KUBOT, *op. cit.*, s. 235.

¹⁵ H. LEWANDOWSKI, *Możliwość...*, s. 30.

¹⁶ Por. H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 27.

z natury rzeczy ustalane są dość ogólnie¹⁷. Poza konkretyzacją rodzaju pracy (przydzielanie pracownikowi zadań do wykonania), sposobu, czasu i miejsca jej wykonywania, uprawnienia kierownicze pracodawcy dotyczą także obszaru porządku i organizacji w procesie pracy¹⁸.

Uprawnienia kierownicze zagwarantowane podmiotowi zatrudniającemu w ramach stosunku pracy nie mają jednak charakteru absolutnego, a ustawodawca konkretyzuje granice ich stosowania. W doktrynie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, iż zasadnicze znaczenie z punktu widzenia ustalenia tych granic należy przypisać regulacji zawartej w art. 100 § 1 k.p.¹⁹. Zgodnie z tym unormowaniem, pracownik obowiązany jest m. in. stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Z regulacji tej wyprowadza się słuszny wniosek, iż najważniejszymi granicami uprawnień kierowniczych pracodawcy w procesie pracy są przepisy obowiązującego prawa oraz umowa o pracę lub inny akt kreujący stosunek pracy. Według H. Lewandowskiego, głównym czynnikiem określającym wskazane tu granice jest

¹⁷ Tamże, s. 21. W literaturze przedmiotu, obok uprawnień dyrektywnych, wyróżnia się także: uprawnienia represyjne (dyscyplinarne) związane ze stosowaniem kar porządkowych; uprawnienia reglamentacyjne (prawodawcze), których głównym przejawem jest ustalanie regulaminu pracy i innych aktów określających organizację i porządek w zakładzie pracy (w szczególności dotyczy to ustalania rozkładu czasu pracy i planowania urlopów wypoczynkowych) oraz uprawnienia dystrybutywne (stosowanie nagród i wyróżnień). Por. np.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 13 i n.; J. STRUGAŁA, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. JAŚKIEWICZA, Poznań 1975, s. 183-184; J. STELINA, *op. cit.*, s. 102.

¹⁸ Por. H. LEWANDOWSKI, *Możliwość...*, s. 30.

¹⁹ Por. np.: H. LEWANDOWSKI, *Możliwość...*, s. 31; M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy między członkami rodziny*, Warszawa 2000, s. 40; A. DUBOWIK, *Funkcjonalna elastyczność zatrudnienia a ustalenie rodzaju pracy w umowie o pracę*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, pod red. L. FLORKA, Ł. PISARCZYKA, Warszawa 2011, s. 202; A. KORYTOWSKA, *Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Księga Pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Prof. A. Kijowskiego*, pod red. Z. NIEDBAŁY, Warszawa 2010, s. 95-96.

umowa o pracę, która winna być tu stawiana przed przepisami prawa²⁰. Osobiście nie do końca przekonuje mnie ten pogląd. Z punktu widzenia granic uprawnień kierowniczych pracodawcy w procesie pracy, na pierwszym miejscu postawiłbym przepisy obowiązującego prawa, a dopiero później umowę o pracę²¹. Taką właśnie kolejność przewiduje cytowany wyżej art. 100 § 1 k.p., a ponadto – zgodnie z art. 18 k.p. – postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Oznacza to, że strony nie mogą w treści umowy o pracę rozszerzać tych granic, a jedynie mają możliwość ograniczenia zakresu uprawnień kierowniczych. Zawsze jednak muszą respektować obowiązujące regulacje prawne, w szczególności zaś umowa o pracę nie może całkowicie wyłączyć aspektów podporządkowania decydujących o tożsamości stosunku pracy (uprawnień kierowniczych), w ramach którego praca świadczona jest pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.)²².

Ponadto wśród granic uprawnień kierowniczych pracodawcy wymienia się także klauzule zgodności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego. Wynikają one z art. 8 k.p., w myśl którego nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Niekiedy w literaturze przedmiotu można spotkać także poglądy, które – odwołując się do wykładni historycznej – uznają za stosowne zaliczenie do granic uprawnień kierowniczych pracodawcy zwyczajów.

²⁰ H. LEWANDOWSKI, *Możliwość...*, s. 31.

²¹ Na prymat przepisów obowiązującego prawa nad umową o pracę w kontekście granic uprawnień kierowniczych pracodawcy zdaje się zwracać uwagę W. CAISEL, *op. cit.*, s. 62-63. Dotyczy to choćby przypadków, gdy polecenie przełożonego jest zgodne z prawem, lecz jednocześnie nie jest zgodne z treścią umowy o pracę, np. art. 42 § 4 k.p.

²² Por. T. LISZCZ, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, pod red. Z. GÓRALA, Warszawa 2009, s. 157.

2. ZGODNOŚĆ Z OBOWIĄZUJĄCYM PRAWEM

Charakterystykę granic uprawnień kierowniczych pracodawcy w procesie pracy należy rozpocząć od przepisów prawa. To one wprowadzają do porządku prawnego konstrukcję stosunku pracy dobrowolnie podporządkowanej, w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez tego pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.) i to one określają dopuszczalny zakres uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego. Już z cytowanego tu przepisu wynika, iż pracownik nie oddaje do dyspozycji pracodawcy całej swej zdolności do pracy w ogóle, tylko zobowiązuje się do wykonywania rodzajowo określonej pracy. Podmiot zatrudniający może jedynie wyjątkowo domagać się od niego świadczenia innej pracy, tylko na podstawie i w granicach wyznaczonych przepisami prawa pracy²³. Zasadniczo ustawodawca dopuszcza taką możliwość w trzech przypadkach, a mianowicie w sytuacji: powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę, w związku z uzasadnionymi potrzebami pracodawcy, na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym (art. 42 § 4 k.p.); powierzenia innej odpowiedniej pracy na czas przestoju (art. 81 § 3 k.p.) oraz polecenia mu pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.). We wszystkich wskazanych tu przypadkach pracownik ma obowiązek podjąć świadczenie innej rodzajowo pracy, co pośrednio wynika także z ciężącego na nim – z mocy art. 100 § 2 pkt 4 k.p. – obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy²⁴.

Słuszność twierdzenia co do tego, iż przepisy obowiązującego prawa stanowią najważniejszą granicę uprawnień kierowniczych

²³ Por. A. KLIŃSKI, *op. cit.*, s. 577.

²⁴ Na temat obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy zob. szerzej: M. SKĄPSKI, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, «PiZS» 2/2001, s. 9 i n.; T. KUCZYŃSKI, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, «PiZS» 7/2004, s. 2 i n.

pracodawcy w procesie pracy potwierdza *expressis verbis* art. 100 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik obowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa. Użyty tutaj termin „przepisy prawa” należy interpretować bardzo szeroko. Chodzi tu bowiem nie tylko o przepisy prawa karnego czy prawa o wykroczeniach, jak kiedyś sądzono²⁵, ale także trzeba mieć tu na myśli wszelkie normy o charakterze ustawowym, które chronią jakieś dobro bądź przyznają konkretne uprawnienie, w szczególności jeśli dotyczy to dóbr lub uprawnień gwarantowanych pracownikowi²⁶. Według H. Lewandowskiego, „rolę tę pełni każdy przepis, stanowiący o obowiązku jakiegoś zachowania (nakazu czy zakazu), niezależnie od tego czy adresatem takiego przepisu jest bezpośrednio pracownik, czy przepis ten adresowany jest do pracodawcy, a pracownik miałby być tylko jego «wykonawcą»”²⁷. Zdaniem M. Świącickiego, używając terminu „przepisy prawa” w kontekście granic uprawnień kierowniczych pracodawcy, należy mieć na myśli wszystkie normy prawne, których naruszenie naraża wykonującego polecenie na odpowiedzialność karną, karno – administracyjną lub

²⁵ Na gruncie wcześniej obowiązującego brzmienia art. 100 § 1 k.p., które ograniczało się do stwierdzenia, iż pracownik ma obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy dotyczących pracy, M. Rafacz-Krzyżanowska uznała, że polecenie nie może być sprzeczne jedynie z przepisami prawa karnego. Zdaniem autorki, sprzeczność polecenia z innymi przepisami prawa nie zwalniała pracownika z obowiązku jego wykonania. W przeciwnym wypadku mogłoby to prowadzić do zakłóceń w procesie pracy. Według M. Rafacz-Krzyżanowskiej, pracownik – z uwagi na dbałość o dobro zakładu pracy – powinien jedynie zwrócić pracodawcy uwagę na możliwe skutki wykonania polecenia sprzecznego z innymi przepisami prawa. Tak M. RAFACZ-KRZYŻANOWSKA, *Podporządkowanie pracownika*, «PiZS» 8/1968, s. 8 i n.; TEJŻE, *Jeszcze raz polemicznie o podporządkowaniu pracownika*, «PiZS» 8-9/1969, s. 40 i n.; TEJŻE, *Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy*, Warszawa 1969, s. 63 i n. Zaprezentowane tu stanowisko spotkało się ze zdecydowaną krytyką G. REJMAN, [w:] *O podporządkowaniu pracownika w procesie pracy – krytycznie*, «PiZS» 7/1969, s. 12 i n.

²⁶ Zob. np.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, Warszawa 1977, s. 39; M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy...*, s. 42.

²⁷ H. LEWANDOWSKI, *Możliwość...*, s. 31. Por. też M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy...*, Warszawa 2000, s. 42-43.

majątkową, jak i inne wiążące przepisy, chociażby ich naruszenie nie rodziło takich skutków²⁸. Na pierwszym miejscu trzeba tu wymienić przepisy o ochronie życia i zdrowia pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem art. 207 § 2 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy²⁹ oraz art. 210 k.p. upoważniającego pracowników do powstrzymania się od wykonywania pracy bądź opuszczenia miejsca pracy w przypadku bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia tych pracowników albo innych osób³⁰. Według W. Piotrowskiego, pracownik ma obowiązek odmowy wykonania polecenia sprzecznego z prawem, zwłaszcza gdy dotyczy to norm BHP oraz ochrony środowiska, bądź jeśli jego wykonanie mogłoby zagrozić życiu lub zdrowiu ludzkiemu³¹.

Ponadto granicę uprawnień kierowniczych pracodawcy w procesie pracy wyznaczają, w szczególności, ustawowe przepisy regulujące czas pracy, przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz niedyskryminacji pracowników (art. 18^{3a} i n. k.p.)³², przepisy o poszanowaniu godności i innych dóbr osobistych pracownika (art.

²⁸ M. ŚWIĘCICKI, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 352-353.

²⁹ Na temat generalnego obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników zob. szerzej: T. WYKA, *Ochrona zdrowia i życia pracownika...*, s. 238 i n.; TEJŻE, *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, «PiZS» 4/2002, s. 21 i n.

³⁰ Zob. szerzej T. WYKA, *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej, cz. I*, «PiZS» 4/1998, s. 17 i n.; TEJŻE, *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej, cz. II*, «PiZS» 5/1998, s. 23 i n. Por. też T. GRZESZCZYK, *op. cit.*, s. 521 i n.; R. SADLIK, *Kiedy pracownik może odmówić wykonania polecenia przełożonego*, «Prawo Pracy» 5/2003, s. 17-18.

³¹ W. PIOTROWSKI, *Stosunek pracy. Zagadnienia prawne nawiązania, zmiany, ustania i treści*, Poznań 1977, s. 128.

³² Zgodnie z wyrokiem SN z 4.10.2007 r. («OSNP» 23-24/2008, poz. 347), wyznaczenie pracownikowi przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca odpowiada) szczególnie uciążliwych obowiązków ze względu na przymioty osobiste, niezwiązane z wykonywaną pracą, jest naruszeniem zasady niedyskryminacji określonej w art. 18^{3a} § 2 k.p. Z kolei SN w wyroku z 13.2.1997 r. («OSNP» 20/1997, poz. 398) stwierdził, iż „pracodawca nie może dyskryminować lekarzy w zakresie przydzielania im dyżurów”. Zob. też I. BORUTA, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja praw-*

11¹ k.p.), przepisy zobowiązujące pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (art. 94³ k.p.) czy też przepisy o ochronie danych osobowych pracowników³³. Obowiązywanie wskazanych powyżej granic potwierdza SN, który w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r. uznał, iż „wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu”³⁴.

Pośród wymienionych powyżej granic uprawnień kierowniczych pracodawcy największe zainteresowanie wzbudzają przepisy o ochronie godności i innych dóbr osobistych pracownika. Zdaniem Z. Górala, za naruszenie godności pracownika przykładowo należy uznać decyzję pracodawcy, wydaną w trybie art. 42 § 4 k.p., w przedmiocie zlecenia pracownikowi o wysokich kwalifikacjach, zatrudnionemu dotychczas na stanowisku w pełni te kwalifikacje uwzględniającym, prostej pracy fizycznej³⁵. W wyroku z dnia 21 lutego 2008 r. SN stwierdził, iż „powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami

ne, «PiZS» 2/2004, s. 2 i n.; Z. GÓRAL, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 153 i n.

³³ Chodzi tu głównie o przepisy ustawy z dnia 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.). Zagadnienie granic uprawnień kierowniczych pracodawcy wyznaczanych przepisami o ochronie danych osobowych analizują m. in. P. LITWIŃSKI, [w:] *Monitoring pracownika w miejscu pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, «MoPr» 2/2008, s. 68 i n. Por. też np.: U. JACKOWIAK, *Ochrona danych osobowych w prawie pracy*, «PiZS» 7-8/1998, s. 30 i n.; M. GERSDORF, *Kilka uwag praktycznych o ochronie danych osobowych pracownika*, «PiZS» 8/2005, s. 14 i n.; E. KULESA, *Kilka uwag o zakresie danych osobowych pracownika przetwarzanych przez pracodawcę*, «Gdańskie Studia Prawnicze», 17/2007, s. 133 i n.

³⁴ I PK 103/05, «OSNP» 21-22/2006, poz. 321. Oznacza to, że SN – na zasadzie wyjątku – dopuszcza możliwość wydawania przez pracodawcę poleceń dotyczących pracy, które naruszają godność (dobra osobiste) pracownika, są przejawem jego nierównego traktowania lub dyskryminacji czy mobbingu.

³⁵ Z. GÓRAL, *O kodeksowym katalogu...*, s. 143-144. Podobnie H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 119-120.

fizycznymi, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11¹ k.p.), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika. Naruszenie to może być przesłanką rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.”³⁶. Według Z. Górala, w kategoriach naruszenia godności pracownika trzeba również traktować częste zlecenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych w niezbyt skrywanym celu ograniczenia mu czasu wolnego niezbędnego do podnoszenia kwalifikacji zawodowych³⁷. Z kolei M. Gładoch wskazuje, iż przepisy o ochronie godności i innych dóbr osobistych pracowników nakazują pracodawcy powstrzymywanie się od wydawania im poleceń w obraźliwej formie lub też dokonywania oceny ich pracy w upokarzający sposób³⁸. Zgodnie z wyrokiem SN z 11 lutego 1999 r., stres psychiczny wywołany nieporozumieniem z przełożonym pracownika może być – zależnie od źródeł i przebiegu konfliktu – kwalifikowany jako zewnętrzna współprzyczyna udaru mózgu, gdy przełożony niewłaściwie czyni użytek z kompetencji do wydawania podwładnym poleceń dotyczących pracy³⁹.

³⁶ II PK 171/07, «OSNP» 9-10/2009, poz. 118.

³⁷ Z. GÓRAL, *O kodeksowym katalogu...*, s. 144.

³⁸ M. GLADOCH, *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, «PiZS» 4/2006, s. 21. Por. też wyrok SN z 11.1.1974 r., II PR 363/73, «OSNC» 10/1974, poz. 178.

³⁹ II UKN 472/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 292. Problem granic uprawnień kierowniczych pracodawcy wyznaczanych przepisami o ochronie godności i innych dóbr osobistych podejmuje m. in.: Z. GÓRAL, *O kodeksowym katalogu...*, s. 143 i n.; TENZE, *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, pod red. Z. GÓRALA, Warszawa 2010, s. 44 i n.; H. SZEWCZYK, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 330 i n.; T. LISZCZ, *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, «MoPr» 1/2007, s. 11 i n. Por. też: I. BORUTA, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, «PiZS» 2/1998, s. 22-24; D. DÖRRE-NOWAK, *Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności*, «PiZS» 9/2004, s. 11 i n.; D. DÖRRE-NOWAK, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 111 i n.; M. DYCZKOWSKI, *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, «PiZS» 5/2001, s. 11 i n.; M. KUBA, *Kontrola stanu trzeźwości pracownika*, [w:]

W literaturze przedmiot i orzecznictwie sądowym szereg kontrowersji i wątpliwości, w kontekście granic uprawnień kierowniczych pracodawcy w procesie pracy, wywołują przepisy regulujące mobbing w stosunkach pracy. Zdaniem H. Szewczyk, obciążenie pracownika słabo płatnymi nadgodzinami, wbrew jego woli, może być wyrazem mobbingu⁴⁰. Przejawami mobbingu – według autorki – są także sytuacje, w których pracodawca nęka pracownika trudnymi do wykonania poleceniami⁴¹. W wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r. SN stwierdził, iż „stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań nawet w granicach jego ustawowych uprawnień (poprzez wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników”⁴².

Niekiedy ustawodawca *expressis verbis* zawęża granice uprawnień kierowniczych pracodawcy wobec niektórych kategorii pracowników. Po pierwsze, może to być podyktowane koniecznością wzmocnionej ochrony życia i zdrowia pracowników znajdujących się w szczególnej

Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne, pod red. Z. GÓRALA, Warszawa 2010, s. 161 i n.; J. KOŚCIŃSKA, *Przeszukanie pracownika*, «MoPr» 1/2009, s. 11-12. Zob. również m. in.: wyrok SN z 11.1.1974 r., II PR 363/73, «OSNC» 10/1974, poz. 178; wyrok SN z 24.10.1972 r., I PR 302/72, «OSNC» 5/1973, poz. 91; wyrok SN z 6.12.1973 r., I PR 493/73, «OSNC» 9/1974, poz. 156; wyrok SN z 2.12.1997 r., I PKN 409/97, «OSNP» 20/1998, poz. 592; wyrok SN z 1.7.1999 r., I PKN 129/99, «OSNP» 18/2000, poz. 685; wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 309/99, «OSNP» 5/2001, poz. 147; wyrok SN z 27.1.2004 r., I PKN 293/03, «Wokanda» 11/2004, s. 26 i n.

⁴⁰ H. SZEWCZYK, *op. cit.*, s. 332.

⁴¹ Tamże, s. 476.

⁴² II PK 112/06, «OSNP» 1-2/2008, poz. 12. Zob. też: wyrok SN z 20.3.2007 r., II PK 221/06, «OSNP» 9-10/2008, poz. 122; postanowienie SN z 9.5.2007 r., I PZP 2/07, «Lex» nr 306297. Zagadnienie uprawnień kierowniczych pracodawcy wyznaczanych przepisami o przeciwdziałaniu mobbingowi w miejscu pracy analizują m. in.: M. GLĄDOCH, *op. cit.*, s. 20 i n.; B. CUDOWSKI, *Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, «MoPr» 10/2008, s. 510-511. Por. też: G. JĘDREJEK, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004, s. 49 i n.; TENŻE, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2007, s. 46 i n.; E. KOLASIŃSKA, *Kontrola pracownika jako jedna z metod mobbingu*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, pod red. Z. GÓRALA, Warszawa 2010, s. 481 i n.

sytuacji. Przykładowo z takim przypadkiem mamy do czynienia w odniesieniu do kobiet w okresie ciąży. Pracodawca nie może im zlecać wykonywania prac szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia (art. 176 k.p.)⁴³, nie może także wydawać poleceń pracy w godzinach nadliczbowych czy porze nocnej, a także ma zakaz ich delegowania poza stałe miejsce pracy oraz zatrudniania w systemie przerywanego czasu pracy (art. 178 § 1 k.p.). W wyroku z dnia 19 marca 2002 r. SN stwierdził, że ciąża jest istotną okolicznością z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy. Nie tylko ogranicza swobodę pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, ale także zmienia zakres podporządkowania pracownicy. Powoduje powstanie nowych obowiązków po stronie pracodawcy oraz zwiększa uprawnienia pracownicy⁴⁴. W odniesieniu do kobiet w okresie ciąży stopień podległości kierownictwu pracodawcy ulega istotnemu zmniejszeniu, bowiem obowiązki pracownika, których konieczność wykonania mogłaby zostać nakazana przez podmiot zatrudniający w drodze wiążącego polecenia, są ograniczone⁴⁵. Po drugie zaś, zawężenie granic uprawnień kierowniczych pracodawcy wobec niektórych grup pracowników może być także podyktowane szczególnym charakterem ich pracy, który wymaga autonomii w zakresie sposobu wykonywania pracy. Dotyczy to w szczególności sędziów, radców prawnych czy lekarzy, w odniesieniu do których – z uwagi na specyfikę pracy – przepisy regulujące ich sytuację prawną wyłączają podporządkowanie co do sposobu świadczenia pracy, przewidując „merytoryczną” ich niezależność w zakresie podejmowanych decyzji. Przykładowo, w myśl art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 6.7.1982 r. o radcach prawnych⁴⁶, radca prawny nie jest związany poleceniem co do treści opinii prawnej.

Co więcej, powszechnie przyjmuje się, iż kryteria wyznaczające granice uprawnień kierowniczych pracodawcy w stosunkach pracy są

⁴³ Zob. rozporządzenie RM z 10.9.1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. Nr 114, poz. 545 ze zm.).

⁴⁴ I PKN 156/01, «OSNP» 5/2004, poz. 78. Por. też wyrok SN z 11.6.2003 r., I PK 206/02, «OSNP» 16/2004, poz. 278.

⁴⁵ Tak A. KORYTOWSKA, *Ewolucja ...*, s. 96.

⁴⁶ T.j. Dz.U z 2010 r., Nr 10, poz. 65 ze zm.

ustalane nie tylko przepisami rangi ustawowej, ale także regulacjami autonomicznego prawa pracy, w szczególności zaś postanowieniami układów zbiorowych pracy bądź regulaminów pracy określającymi organizację i porządek pracy w danym zakładzie pracy, a także organizację czasu pracy (systemy i rozkłady czasu pracy obowiązujące u konkretnego pracodawcy). Zdaniem Z. Salwy, niezgodność polecenia pracodawcy z tymi normami zwalnia pracownika z obowiązku podporządkowania⁴⁷.

Pracodawca, który realizując przysługujące mu w ramach stosunku pracy uprawnienia kierownicze wobec pracowników, narusza wyznaczone przepisami prawa granice, naraża się w szczególności na odpowiedzialność odszkodowawczą, wykroczeniową, a w przypadku zaistnienia bezpośredniego niebezpieczeństwa utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika, na odpowiedzialność karną⁴⁸. Ponadto jeżeli podmiot zatrudniający podejmując decyzje kierownicze dopuści się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków wobec pracownika, zwłaszcza dotyczy to powinności zapewnienia mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 13 i 207 k.p.), pracownik może bez wypowiedzenia rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 55 k.p.

Z punktu widzenia konsekwencji prawnych przekroczenia przez pracodawcę granic przysługujących mu uprawnień kierowniczych wyznaczonych przepisami prawa, najczęściej kontrowersji i wątpliwości wywołuje w literaturze przedmiotu oraz orzecznictwie sądowym kwestia dopuszczalności odmowy przez pracownika wykonania poleceń, które zostały wydane z naruszeniem przepisów prawa. Na tym tle można zauważyć kilka odmiennych stanowisk w doktrynie prawa pracy. W okresie międzywojennym prezentowany był – niemożliwy do zaakceptowania obecnie – radykalny pogląd, w myśl którego

⁴⁷ Z. SALWA, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 42-43.

⁴⁸ Zgodnie z art. 220 § 1 Kodeksu karnego (ustawa z dnia 6.6.1997 r., Dz.U. Nr 88, poz. 553 ze zm.), kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

pracownik miał bezwzględny obowiązek wykonywania wszystkich poleceń pracodawcy, bez możliwości oceny ich zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oraz bez względu na ich konsekwencje prawne⁴⁹. Według kolejnego stanowiska, pracownik ma obowiązek odmowy wykonania jedynie poleceń, które są sprzeczne z przepisami prawa karnego (bezwzględny brak ich mocy wiążącej). Natomiast jeżeli polecenia pracodawcy naruszają inne przepisy prawa, pracownik musi je wykonać po uzyskaniu uprzedniego potwierdzenia ich treści od przełożonego. W takim przypadku odpowiedzialność za wszelkie następstwa czynności podejmowanych przez pracownika przy realizacji sprzecznego z prawem polecenia ponosi ten właśnie przełożony (następuje uchylenie bezprawności działania podwładnego pracownika)⁵⁰. Według M. Rafacz – Krzyżanowskiej, mamy wtedy do czynienia z domniemaniem prawidłowości polecenia pracodawcy⁵¹.

Odmiennego zdania są ci przedstawiciele doktryny prawa pracy, którzy uznają, że pracownik musi odmówić wykonania nie tylko poleceń, których realizacja stanowiłaby czyn karalny, ale również poleceń pozostających w jawnej sprzeczności z innymi przepisami prawa⁵², a także poleceń społecznie szkodliwych⁵³. Mniej stanowczy

⁴⁹ Zwolennikami prezentowanego tu modelu bezwzględnego posłuszeństwa byli m. in.: Z. FENICHEL, *Prawo pracy. Komentarz. Przepisy związkowe. Orzecznictwo – Okólniki*, Kraków-Warszawa 1939, s. 67-68; A. RACZYŃSKI, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 93. Z kolei H. POPLAWSKI, *Odpowiedzialność karna podwładnego za czyn bezprawny popełniony w wykonaniu polecenia służbowego*, «PUG» 2/1963, s. 43 i n., uważał, że pracownik związany jest wszystkimi poleceniami wydawanymi przez pracodawcę, o ile tylko polecenia te nie mają charakteru przestępnego.

⁵⁰ Tak np.: M. RAFACZ-KRZYŻANOWSKA, *Podporządkowanie pracownika...*, s. 10; TEJŻE, *Jeszcze raz polemicznie...*, s. 43; M. ŚWIĘCICKI, *Prawo pracy...*, s. 353; W. CAJSEL, *op. cit.*, s. 65. Podobnie A. KIJOWSKI, *op. cit.*, s. 607. Jego zdaniem, wzorem niektórych pragmatyk służbowych, do Kodeksu pracy należy wprowadzić zasadę, że w razie zgłoszenia przez pracownika wątpliwości co do racjonalności lub legalności polecenia, przełożony jest obowiązany potwierdzić je na piśmie.

⁵¹ M. RAFACZ-KRZYŻANOWSKA, *Jeszcze raz polemicznie...*, s. 43-44.

⁵² Tak np. A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 492.

⁵³ Tak np. W. MASEWICZ, [w:] *Prawo pracy dla praktyków*, pod red. E. MODLIŃSKIEGO, H. BORKOWSKIEGO, Warszawa 1971, s. 127.

w tej kwestii był Z. Salwa, wskazując iż w sytuacji, gdy polecenia są sprzeczne z nakazami i zakazami wynikającymi z innych niż prawo karne przepisów, pracownik może jedynie – ale nie musi – odmówić ich wykonania (względna ich moc wiążąca)⁵⁴. W kontekście braku związania pracownika poleceniem pracodawcy jeszcze dalej idzie H. Lewandowski, który przyznaje mu prawo do odmowy wykonania polecenia przełożonego również w sytuacji, gdy nie narusza ono żadnych przepisów prawa, ale w ocenie pracownika – opartej na jego kwalifikacjach i przygotowaniu zawodowym – polecenie to jest wadliwe, a pracownik jest przekonany o realności groźby powstania szkody⁵⁵. Nie do końca przekonuje mnie ten pogląd. Uważam iż w sytuacji, gdy polecenie spełnia wymogi określone w art. 100 § 1 k.p., w szczególności zaś, gdy nie narusza przepisów obowiązującego prawa, pracownik nie może odmówić jego wykonania, chociażby oceniał je krytycznie⁵⁶,

⁵⁴ Tak Z. SALWA, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971, s. 49-50. Podobnie S. PIWNIK, *Odpowiedzialność porządkowa pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie polecenia służbowego*, «PiP» 32.12/1977, s. 92-93; TENZE, *Polecenie przełożonego i granice jego obowiązywania*, «Organizacja, Metody, Technika» 6/1978, s. 28, który twierdzi, iż wobec poleceń niezgodnych z innymi niż prawo karne przepisami, pracownik zachowuje prawo do niewypełniania ich. Jednakże przed skorzystaniem z tego prawa powinien on, w możliwie krótkim czasie, uprzedzić przełożonego o wadliwości polecenia, spełniając tym samym obowiązek przejawiania odpowiedniej inicjatywy oraz sumiennego i starannego działania. Por. też m. in. R. SADLIK, *op. cit.*, s. 15.

⁵⁵ H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 131-133. Podobnie: G. REJMAN, *op. cit.*, s. 16; A. MALANOWSKI, *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy*, Warszawa 1972, s. 126; A. CHOBOT, *Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie*, [w:] *Studia nad Kodeksem pracy*, pod red. W. JAŚKIEWICZA, Poznań 1975, s. 127.

⁵⁶ W wyroku z dnia 17.12.1997 r. (I PKN 433/97, «OSNP» 21/1998, poz. 626) SN stwierdził, iż odmowa wykonywania poleceń wydawanych na podstawie i w granicach określonych w art. 100 § 2 KP nie mieści się w pojęciu dopuszczalnej krytyki działań pracodawcy. Przekroczenie przez pracownika dopuszczalnych granic krytyki poczynił pracodawcy, określającego cele i metody ich osiągnięcia w ramach prowadzonej przez niego działalności, może stanowić uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

kwestionując jego zasadność⁵⁷. Zdaniem J. Skoczyńskiego, „za niewykonanie polecenia, które mieści się w granicach podporządkowania pracodawcy, pracownik ponosi odpowiedzialność, chociażby polecenie było obiektywnie wadliwe”⁵⁸. To podmiot zatrudniający obciążony jest ryzykiem procesu pracy i to do niego należy ocena celowości wydanego polecenia. Pozostawienie tej oceny pracownikom mogłoby doprowadzić do dezorganizacji pracy⁵⁹ i negatywnych konsekwencji dla pracodawcy, zwłaszcza o charakterze majątkowym⁶⁰.

⁵⁷ Podobnie B. BURY, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy*, «PiP» 61.9/2006, s. 67; J. SKOCZYŃSKI, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod. red. L. FLORKA, Warszawa 2011, s. 543; A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Komentarz do kodeksu pracy*, Kraków 2002, s. 167; R. SADLIK, *op. cit.*, s. 15.

⁵⁸ Tamże. Pracownik, który odmawia wykonania polecenia spełniającego wymogi określone w art. 100 § 1 k.p. naraża się na odpowiedzialność porządkową i materialną, a ponadto takie zachowanie pracownika może być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zob. np.: wyrok SN z 13.6.1973 r., I PR 160/73, «OSNC» 4/1974, poz. 75; wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z 19.7.1984 r., I P 812/8, «PiZS» 7/1985, s. 63; wyrok SN z 10.5.2000 r., I PKN 630/99, «OSNP» 20/2001, poz. 617; wyrok SN z 12.6.1997 r., I PKN 211/97, «OSNP» 11/1998, poz. 323; wyrok SN z 5.3.2007 r., I PK 228/06, «OSNP» 7-8/2008, poz. 100. Por. też: wyrok SN z 8.4.1998 r., I PKN 27/98, «OSNP» 7/1999, poz. 240; wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 309/99, «OSNP» 5/2001, poz. 147. Z drugiej jednak strony, SN w wyroku z dnia 10.9.1997 r. (I PKN 244/97, «OSNP» 12/1998, poz. 358) stwierdził, iż bezkrytyczne wykonywanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonego także może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 KP).

⁵⁹ M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy...*, s. 43, uważa za nieuzasadnione obawy co do dezorganizacji procesu pracy z powodu odmowy wykonania poleceń pracodawcy. Jego zdaniem, odmowa ta zdarza się w praktyce bardzo rzadko z uwagi na obawy pracowników przed utratą miejsca pracy.

⁶⁰ W wyroku z dnia 14.10.1977 r. (I PRN 136/77, «Lex» nr 14431) SN stwierdził, iż wynikający z art. 100 Kodeksu pracy obowiązek pracownika nie może być rozumiany w ten sposób, że jego krytyczny stosunek do wydanych mu poleceń służbowych zwalnia go z powinności ich wykonania. Ocena bowiem, czy zadanie objęte poleceniem służbowym jest w interesie pracodawcy zależy od kierownictwa zakładu. Odmienny pogląd prowadziłby do dezorganizacji pracy zakładu. Zgodnie zaś z wyrokiem SN z dnia 19.2.1987 r., pracownik w ramach art. 100 § 1 k.p. obowiązany jest podporządkować się poleceniu kierownictwa zakładu pracy stawienia się do pracy w sobotę wolną od pracy, choćby nawet uważał, że kierownictwo nie zorganizowało

Z powyższego wynika, iż uregulowany w art. 100 § 1 k.p. obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych nie ma charakteru absolutnego. Pracownik może odmówić wykonania polecenia, które nie spełnia kryteriów określonych w cytowanym artykule, zwłaszcza jeżeli narusza ono przepisy prawa. W sytuacji zaś, gdy realizacja polecenia skutkowałaby odpowiedzialnością karną lub wykroczeniową pracownika, ma on obowiązek odmówić jego wykonania. W przeciwnym bowiem przypadku, będzie musiał odpowiadać za popełnione przestępstwo lub wykroczenie, a fakt działania na polecenie przełożonego nie będzie okolicznością wyłączającą bezprawność zachowania pracownika. W literaturze przedmiotu podkreśla się jednak, iż z uwagi na brak jasnych i czytelnych kryteriów pozwalających na jednoznaczną ocenę zgodności z przepisami prawa poleceń wydawanych przez pracodawcę, pracownicy powinni z dużą ostrożnością decydować się na odmowę ich wykonania⁶¹. Nie ulega wątpliwości, że pracownik winien powstrzymać się od wykonania polecenia, co do którego bezprawności jest pewny⁶². Natomiast jeżeli posiada jedynie przypuszczenie lub podejrzenie niezgodności z przepisami prawa polecenia pracodawcy, nie powinien korzystać z przywileju odmowy jego wykonania, gdyż

w tym dniu zaplecza organizacyjno-technicznego (I PR 6/87, «OSNC» 4/1988, poz. 52). Por. też wyrok SN z 25.7.2003 r., I PK 269/02, «PiZS» 3/2004, s. 40. Zupełnie inny punkt widzenia – moim zdaniem nie do zaakceptowania – SN przyjmuje w wyroku z dnia 27.2.1953 r. (I C 762/53). Zgodnie z nim, pracownik może odmówić wykonania polecenia czasowego świadczenia innej pracy niż umówiona, jeżeli wykaże, że przyczyna wydania tego polecenia wynika „ze złej woli lub niedbalstwa”. Krytycznie wyrok ten ocenia także H. LEWANDOWSKI, [w:] *Przejęciowe powierzenie pracownikowi zadań wykraczających poza umówiony rodzaj pracy*, «PiZS» 10-11/1972, s. 26-27.

⁶¹ Tak np.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 212-213; B. BURY, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy...*, s. 68.

⁶² Nie podzielam stanowiska H. LEWANDOWSKIEGO, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 213, iż w razie niezgodności polecenia z przepisami i zasadami bhp, odmowa wykonania czynności byłaby usprawiedliwiona tylko przy poważnym i bezpośrednim zagrożeniu dla życia lub zdrowia. Przyjęcie tego poglądu stawiałoby pracownika w trudnej sytuacji ryzyka poprawności oceny co do zaistnienia, w konkretnym przypadku, poważnego i bezpośredniego zagrożenia. Jeżeli pracownik jest pewny, iż polecenie pracodawcy narusza przepisy i zasady bhp, według mnie, może zawsze skorzystać z prawa do odmowy jego wykonania.

wówczas naraża się na ryzyko negatywnych konsekwencji, w szczególności zaś na rozwiązanie z nim stosunku pracy⁶³.

3. ZGODNOŚĆ Z UMOWĄ O PRACĘ

Kolejną ważną granicą uprawnień kierowniczych pracodawcy w procesie pracy jest umowa o pracę lub ewentualnie inny akt kreujący stosunek pracy⁶⁴. Umowa ta stanowi źródło uprawnień kierowniczych w tym sensie, że bez niej nie powstałby stosunek pracy, w ramach którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy⁶⁵. Kluczowym postanowieniem umowy o pracę, gdy chodzi o wyznaczenie zakresu uprawnień kierowniczych pracodawcy jest rodzaj pracy, który powszechnie traktuje się w literaturze przedmiotu jako elementem konieczny umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.)⁶⁶. Pracodawca może żądać od pracownika w ramach kompetencji dyrektywnych – poza wyjątkami *expressis verbis* wskazanymi w przepisach prawa⁶⁷ – jedynie wykonywania takich czynności bądź zadań, które mieszczą się w granicach rodzaju pracy ustalonego przez

⁶³ Por. B. BURY, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy...*, s. 68.

⁶⁴ Zob. np.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 30; T. LISZCZ, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo...*, s. 155 i n.

⁶⁵ T. LISZCZ, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo...*, s. 155-156. Podobnie M. SKĄPSKI, *Podstawowe problemy stosunku pracy między małżonkami*, «RPEiS» 1/2000, s. 37.

⁶⁶ Tak np.: M. GERSDORF-GIARO, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 200; TEJŻE, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RACZKOWSKI, Warszawa 2010, s. 219; I. WOLBERG, *Uprawnienia kierownicze zakładu pracy do przeniesienia pracownika na inne stanowisko*, «PiZS» 8-9/1961, s. 15; T. ZIELIŃSKI, G. GOŹDZIEWICZ, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod. red. L. FLORKA, Warszawa 2011, s. 187; Z. SALWA, *Kształtowanie treści umowy o pracę*, «PiZS» 12/1993, s. 4-5; B. WAGNER, *Stosunek pracy i jego treść*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. MATEY-TYROWICZ, T. ZIELIŃSKIEGO, Warszawa 2006, s. 160; J. STELINA, *op. cit.*, s. 104.

⁶⁷ Wyjątki te dotyczą możliwości czasowego powierzenia pracownikowi wykonywania innego rodzaju pracy niż wynikający z umowy o pracę.

strony w umowie o pracę⁶⁸. Oznacza to, że im bardziej ogólnie strony ustaliły w umowie o pracę rodzaj pracy, tym pomiot zatrudniający ma szersze uprawnienia kierownicze w zakresie wyznaczania przedmiotu świadczenia pracy.

Ponadto z punktu widzenia granic uprawnień kierowniczych pracodawcy istotną rolę odgrywają postanowienia umowy o pracę dotyczące ustalenia miejsca wykonywania pracy oraz wymiaru czasu pracy (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.). Strony korzystając ze swobody kształtowania treści stosunku pracy mogą zamieścić w umowie o pracę także inne kwestie ważne dla zakresu pracowniczego podporządkowania. Z uwagi na art. 18 § 1 k.p., który stanowi, iż postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, można wprowadzać do nich jedynie treści, które zmierzają w kierunku zawężenia granic podległości pracownika wobec pracodawcy⁶⁹. W szczególności strony posiadają znaczną swobodę w zakresie ograniczania uprawnień kierowniczych pracodawcy w aspekcie czasu pracy. Umowa o pracę może przykładowo wyłączać dopuszczalność zatrudnienia konkretnego pracownika w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedziele i święta, w systemie zmianowym, bądź jego obowiązek pozostawania poza normalnymi godzinami pracy na dyżurze. W literaturze przedmiotu przyjmuje się jednak, iż swoboda stron umowy o pracę co do zawężania zakresu uprawnień kierowniczych pracodawcy nie może całkowicie ich wykluczać w danym

⁶⁸ W literaturze przedmiotu dopuszcza się także uprawnienie pracodawcy w zakresie nieistotnej zmiany ustalonego w umowie rodzaju pracy. Ocena istotności dokonanej przez pracodawcę modyfikacji nie jest jednak łatwa i powinna być dokonywana każdorazowo, przy uwzględnieniu doświadczenia życiowego oraz znajomości stosunków i zwyczajów w konkretnym środowisku. Zob. szerzej H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 90 i n. Por. też M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy...*, s. 31.

⁶⁹ Zdaniem U. TORBUS, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy jako cecha stosunku pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, pod red. L. FLORKA, Ł. PISARCZYKA, Warszawa 2011, s. 147, strony umowy o pracę, w granicach art. 18 k.p., mogą również zwiększać zakres uprawnień kierowniczych pracodawcy.

stosunku pracy, bo byłyby to sprzeczne z dyspozycją art. 22 k.p.⁷⁰. Zgadzam się w pełni z L. Kaczyńskim, iż strony umowy o pracę nie mogą zakwestionować (wyłączać) uprawnienia pracodawcy do wydawania poleceń kierowniczych w ramach wyznaczonych przez treść umowy o pracę⁷¹. Nie może ona wykluczać całościowo związania pracownika miejscem i czasem pracy czy też uprawnień pracodawcy do wyznaczania zadań i kierowania pracą pracowników oraz ich kontroli i oceny. W przeciwnym wypadku taka umowa nie prowadziłaby do nawiązania stosunku pracy, który z natury rzeczy wiąże się z pracą umownie podporządkowaną. Zdaniem T. Liszcz, nie byłaby to wtedy umowa o pracę, lecz inna umowa, nie podlegająca prawu pracy⁷².

Konsekwencją wyznaczenia w treści umowy o pracę zakresu uprawnień kierowniczych pracodawcy jest przysługujące pracownikowi prawo do odmowy wykonania poleceń, które wykraczają poza wzajemne uzgodnienia stron. W myśl art. 100 § 1 k.p., może on skorzystać z tego uprawnienia w sytuacji, gdy polecenie przełożonego jest sprzeczne m. in. z umową o pracę. To właśnie umowa stanowi podstawę oceny tego czy pracodawca wydając polecenie nie wyszedł poza granice zobowiązania pracownika. Jeśli to nastąpiło należy uznać, że pracodawca nie miał kompetencji do jego wydania, było ono bezprawne, a pracownik jest uprawniony do jego niewykonania. Pracownik nie może jednak odmówić realizacji polecenia, które co prawda wykracza poza zakres uprawnień kierowniczych pracodawcy określony w treści umowy o pracę, ale ma podstawę w przepisach prawa pracy (art. 42 § 4 k.p.; art. 81 § 3 k.p.; art. 151 § 1 pkt 1 k.p.), w szczególności, gdy jego wykonanie uzasadnione jest ciężącym na pracowniku obo-

⁷⁰ Tak np. T. LISZCZ, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo...*, s. 157; L. KACZYŃSKI, *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, «PiP» 52.3/1997, s. 15.

⁷¹ L. KACZYŃSKI, *op. cit.*, s. 15-16.

⁷² T. LISZCZ, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo...*, s. 157. Podobnie R. MROCZKOWSKI, *Instytucja podporządkowania pracownika według polskiego kodeksu pracy. Zarys problematyki prawnej*, Lublin 1976, s. 97- 99.

wiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)⁷³. W takiej sytuacji odmowa ta może stanowić podstawę zastosowania wobec pracownika odpowiedzialności, a w oczywistych przypadkach, być przyczyną uzasadniająca rozwiązanie z nim stosunku pracy, nawet w trybie natychmiastowym.

4. ZGODNOŚĆ ZE SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM PRZEZNACZENIEM PRAWA ORAZ ZASADAMI WSPÓŁZYCIA SPOŁECZNEGO

Mając na względzie ustalenie granic uprawnień kierowniczych pracodawcy w stosunku pracy, nie sposób pominąć regulacji zawartej w art. 8 k.p. Wynika z niej, iż podmiot zatrudniający korzystając z tych uprawnień, nie może czynić z nich użytku w sposób, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym ich przeznaczeniem lub z zasadami współzycia społecznego⁷⁴. Takie działanie pracodawcy nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że rozdzielenie obu tych kryteriów, jako granic uprawnień kierowniczych pracodawcy, jest trudne do przeprowadzenia. Mają one bowiem charakter pozaprawny, a ich treść jest mało skonkretyzowana. Uznaje się, iż większość poleceń pracodawcy sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa narusza także zasady współzycia społecznego⁷⁵. Nie zgadzając się do końca z tym ujęciem, należy wskazać na stanowisko A. Wypych-Żywickiej, która mając na względzie treść obu klauzul generalnych, podkreśla ich istotną odrębność z uwagi na różny stopień uwzględniania przez nie interesu społecznego i indywidualnego⁷⁶. Zdaniem autorki, o ile

⁷³ Zob. np.: M. SKĄPSKI, *Podstawowe problemy stosunku pracy między małżonkami...*, s. 38; M. RAFACZ-KRZYŻANOWSKA, *Podporządkowanie pracownika...*, s. 10. Por. też R. SADLIK, *op. cit.*, s. 15-16.

⁷⁴ Por. P. WĄŻ, *Nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, «PiZS» 11/2008, s. 27 i n.

⁷⁵ Tak np.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 44; M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy*, s. 43.

⁷⁶ A. WYPYCH-ŻYWIĆKA, *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, I, pod red. K.W. BARANA, Warszawa 2010, s. 786 i n., dokonuje szerszej analizy wzajem-

społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa odsyła do reguł instrumentalnych typu ekonomicznego chroniących interes społeczny, o tyle zasady współzycia społecznego odwołują się do reguł moralnych, uwzględniając w dużym stopniu interes indywidualny⁷⁷.

Gdy chodzi o pierwszą z wymienionych wyżej klauzul generalnych, podmiot zatrudniający może korzystać z przysługujących mu uprawnień kierowniczych tylko w takim zakresie, jaki jest niezbędny do zapewnienia prawidłowej organizacji procesu pracy oraz wykorzystania w sposób efektywny pracy postawionej przez pracownika do dyspozycji pracodawcy. Przyjmuje się, iż uprawnienia te są wykorzystywane zgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem jeżeli służą nie tylko ogólnie pojętym interesom pracodawcy, ale przede wszystkim realizowanemu przez niego celowi gospodarczemu⁷⁸. Oznacza to, że sprzeczne z tym kryterium są wszystkie te polecenia (decyzje kierownicze) pracodawcy, które nie wypełniają powyższych założeń. W szczególności oczywistym przykładem uprawnień kierowniczych niezgodnych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem będą polecenia wydawane przez przełożonego, których jedynym celem jest szykanowanie, poniżanie, upokarzanie pracownika, dyskredytowanie jego osoby lub psychiczne znęcanie się nad nim⁷⁹.

Pracodawca realizując przysługujące mu w ramach stosunku pracy uprawnienia kierownicze musi także respektować zasady współzycia społecznego. Są to powszechnie uznawane normy moralne i obyczajowe, które kształtują stosunki pomiędzy pracodawcami a pracownikami w celu wytworzenia więzi wzajemnego zaufania, poszanowania

nych relacji pomiędzy społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa a zasadami współzycia społecznego. Podobnie P. WAŻ, *op. cit.*, s. 27.

⁷⁷ A. WYPYCH-ŻYWICKA, *op. cit.*, s. 787.

⁷⁸ Tak M. SKAŃSKI, *Zagadnienia stosunku pracy*, s. 43. Podobnie H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 44. Na temat społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa zob. szerzej A. WYPYCH-ŻYWICKA, *op. cit.*, s. 785-786.

⁷⁹ Zob. np. wyrok SN z 21.2.2008 r., II PK 171/07, «OSNP» 9-10/2009, poz. 118. Por. rozważania dotyczące uprawnień kierowniczych pracodawcy naruszających przepisy o ochronie godności i innych dóbr osobistych pracownika.

i zrozumienia⁸⁰. Z reguły klauzula zasad współzycia społecznego traktowana jest jako kryterium wyznaczające granice uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego w sytuacjach, gdy uzasadnionej potrzebie pracodawcy przeciwstawia się istotny interes pracownika, nie związany bezpośrednio z jego pracą zawodową (np. dotyczący opieki nad dzieckiem, konieczności załatwienia ważnej sprawy osobistej czy wykonania innych ważnych obowiązków życiowych nie mających związku z pracą)⁸¹. Najczęściej zasady te będą ograniczały kompetencje dyrektywne pracodawcy w przedmiocie konkretyzowania czasu i miejsca świadczenia pracy, co zwłaszcza odnosi się do poleceń pracodawcy nakazujących pracę w godzinach nadliczbowych lub wymuszających na pracownikach wykonywanie zadań poza stałym miejscem pracy⁸². Jako przykład poleceń naruszających zasady współzycia społecznego można przywołać dyrektywy nakazujące

⁸⁰ Zagadnienie zasad współzycia społecznego szerzej analizują m. in.: W. SANE-TRA, *O zasadach prawa pracy i zasadach współzycia społecznego*, «PiP» 21.11/1966, s. 705 i n.; T. ZIELIŃSKI, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 154 i n.; J. NOWACKI, *O normatywnych (abstrakcyjno-generalnych) i sytuacjonistycznych rozumieniach zasad współzycia społecznego*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki społecznej*, III, pod red. T. ZIELIŃSKIEGO, Katowice 1980, sekcja B i n.; A. WYPYCH-ŻYWIĆKA, *op. cit.*, s. 775 i n. Zdaniem B. WAGNER, *Stosunek pracy i jego treść*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. MATEY-TYROWICZ, T. ZIELIŃSKIEGO, Warszawa 2006, s. 146-147, zasady współzycia społecznego jako normy pozaprawne mają zmienny charakter (tylko część z nich jest trwała) i nie poddają się możliwości katalogowania. W literaturze przedmiotu można spotkać propozycję *de lege ferenda* w przedmiocie zastąpienia klauzuli zasad współzycia społecznego (kojarzonej z okresem PRL) znaną z przeszłości klauzulą dobrych obyczajów czy słuszności. Tak np.: J. JACYSZYN, *Zasady współzycia społecznego czy dobre obyczaje*, «Gazeta Prawna» 65-66/1997; A. TOMASZEK, *Dobre obyczaje czy zasady współzycia społecznego*, «Rzeczpospolita» 271/1997, K. PIETRZYKOWSKI, *Kodeks cywilny. Komentarz*, I, Warszawa 2002, s. 39.

⁸¹ Zob. np.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 45; M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy...*, s. 44.

⁸² W literaturze przedmiot za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a co za tym idzie nie zasługujące na ochronę prawną, uważa się także działania pracodawcy polegające na przeprowadzaniu badań wariograficznych i dokonywaniu na tej podstawie oceny lojalności pracowników. Tak np. M. NAŁĘCZ, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. MUSZAŁSKIEGO, Warszawa 2003, s. 300.

świadczenie pracy ponadwymiarowej pracownikowi szczególnie obciążonemu obowiązkami domowymi czy rodzinnymi (jedyni żywicieli rodziny, sprawujący opiekę nad chorym członkiem rodziny), bądź pracownikowi doksztalającemu się w szkole. W takich przypadkach zachowanie pracodawcy stawia pracownika w kłopotliwej sytuacji, zakłóca jego życie prywatne, zmuszając do dokonywania trudnych wyborów, czy też zmiany lub całkowitej rezygnacji z planów pozazawodowych⁸³. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż pracownik może wówczas – powołując się na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego – odmówić wykonania takich poleceń⁸⁴. Należy jednak podkreślić, iż powinien on ostrożnie korzystać z tego uprawnienia, jedynie w wyjątkowych sytuacjach, kiedy decyzja kierownicza podmiotu zatrudniającego stoi w oczywistej sprzeczności z obiektywną oceną moralną (obyczajową)⁸⁵. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że zarzut nadużycia prawa wynikający z art. 8 k.p. ma charakter „ochronny”, co oznacza możliwość jego podniesienia przez pracownika dopiero wówczas, gdy pracodawca zastosuje wobec niego odpowiedzialność z tytułu odmowy wykonania polecenia sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (np. wymierzy karę porządkową lub rozwiąże z nim stosunek pracy). Trzeba pamiętać, że to na pracowniku w takim przypadku spoczywa ciężar dowodowy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a zarzut nadużycia prawa – co do zasady – nie powinien stanowić samodzielnej podstawy dochodzenia przed sądem pracy roszczeń pracowniczych⁸⁶. Dlatego też w praktyce pracownicy – bojąc się konfliktu z pracodawcą, a w szczególności utraty miejsca

⁸³ Por. B. BURY, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych – artykuł dyskusyjny*, «PiZS» 7/2005, s. 11.

⁸⁴ Tak np. B. BURY, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy...*, s. 11. Innego zdania jest M. RAFACZ-KRZYŻANOWSKA, *Podporządkowanie pracownika...*, s. 10, która uważa, iż pracownik nie może odmówić wykonania polecenia sprzecznego z zasadami współżycia społecznego.

⁸⁵ Por. P. WĄŻ, *op. cit.*, s. 28.

⁸⁶ Tak np. B. BURY, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy...*, s. 11

pracy – rzadko odmawiają wykonywania poleceń, nawet jeśli ewidentnie naruszają one zasady współzycia społecznego⁸⁷.

5. ZGODNOŚĆ ZE ZWYCZAJEM

Niekiedy w literaturze przedmiotu wskazuje się także na zwyczaj jako czynnik, który może mieć wpływ na realizację uprawnień kierowniczych pracodawcy w ramach stosunku pracy⁸⁸. Mówiąc o zwyczaju najczęściej mamy na myśli formę zachowania się w pewnych ściśle określonych sytuacjach przyjętą w danej zbiorowości społecznej. Tak postrzegany zwyczaj, pewne wymogi i wzorce zachowania się pracodawcy i pracowników wykształcone na terenie konkretnego zakładu pracy, mogą pełnić funkcję źródła wzajemnych zobowiązań stron stosunku pracy, bądź też służyć wykładni składanych przez pracodawcę i pracownika oświadczeń woli oraz określać sposób ich wykonania⁸⁹. Ustawodawca w przepisach prawa pracy nie posługuje się obecnie terminem „zwyczaj”, choć niekiedy można spotkać unormowania nawiązujące do tego pojęcia⁹⁰. Powszechna jest także opinia,

⁸⁷ Praktyka orzecznicza wskazuje, iż pracodawcy powołując się na swój usprawiedliwiony interes często skutecznie kwestionują zasadność odmowy wykonania przez pracownika polecenia z uwagi na ochronę jego interesów osobistych podyktowanych ważnymi sprawami rodzinnymi czy osobistymi. Zdaniem B. BURY, *Uprawnienia kierownicze pracodawcy...*, s. 12, w orzecznictwie SN widać prymat interesów pracodawcy, które mają pierwszeństwo przed interesami pracowników.

⁸⁸ Tak np.: H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 30; TENŻE, *Możliwość...*, s. 32-33; M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy...*, s. 40. W okresie międzywojennym ustawodawca do zwyczaju w kontekście uprawnień kierowniczych pracodawcy nawiązywał w art. 448 k.z. Zgodnie z nim, pracownik powinien pełnić pracę sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy i w tych granicach pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy, nie sprzeciwiających się umowie, ustawom i dobremu obyczajom.

⁸⁹ Na temat zwyczaju w prawie pracy zob. szerzej: K. JAŚKOWSKI, *Funkcje zwyczaju w prawie pracy*, «PiZS» 1/2008, s. 3 i n.; A. PATULSKI, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, I, pod red. K.W. BARANA, Warszawa 2010, s. 489 i n.

⁹⁰ Przepisy prawa pracy używają sformułowań nawiązujących do zwyczaju obowiązującego w danym zakładzie pracy, takich jak: „w sposób przyjęty u danego pracodawcy” czy „w trybie przyjętym u danego pracodawcy”. Zob. np.: art. 91 § 2 k.p.;

iż zwyczaj – pomimo pewnej doniosłości prawnej – *de lege lata* nie stanowi źródła prawa, w szczególności nie jest źródłem prawa pracy⁹¹.

Według mnie, zwyczaj obowiązujący w danym zakładzie pracy nie może stanowić kryterium wyznaczającego granicę uprawnień kierowniczych pracodawcy w procesie pracy. Nie oznacza to jednak, iż zwyczaj ten nie odgrywa żadnej roli w kontekście kształtowania tych uprawnień. Należy przyjąć, iż zwyczaj może być czynnikiem pomocniczym w przedmiocie konkretyzacji zakresu uprawnień kierowniczych pracodawcy w ramach podstawowych składników treści stosunku pracy (rodzaj pracy czy sposób jej wykonywania, czas oraz miejsce świadczenia pracy)⁹², czy też w związku z organizacją procesu pracy. Zwyczaj jest użyteczny w tych przypadkach, gdy strony nie określiły w sposób dostatecznie jasny i precyzyjny reguł pracowniczego podporządkowania lub nie doprecyzowały sposobu wykonywania uprawnień kierowniczych przez pracodawcę. I tak przykładowo, przyjęty w danym zakładzie pracy zwyczaj może decydować o wyznaczeniu zakresu czynności związanych z określonym ogólnie przez strony w treści umowy rodzajem pracy (np. poprzez podanie nazwy zawodu czy specjalności)⁹³. Istniejąca u danego pracodawcy praktyka może także przesądzać o przyznaniu mu, jeżeli zatrudnia mniej niż 20 pracowników, kompetencji w zakresie jednostronnego ustalania zasad porządku i organizacji pracy w drodze odrębnego regulaminu lub w trybie poleceń wydawanych na bieżąco w trakcie realizacji procesu pracy. Obowiązujący zwyczaj może również decydować o funkcjonującym na terenie zakładu pracy trybie udzielania urlopów wypoczynkowych

art. 77² § 6 k.p.; art. 94¹ k.p.; 104³ § 1 k.p.; 237^{13a} k.p. Z kolei zgodnie z art. 56 k.c., czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów.

⁹¹ Zob. np.: A. WOLTER, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1967, s. 61; W. SZUBERT, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 76; A. STELMACHOWSKI, *Wstęp do teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1984, s. 463. Inaczej uważa H. LEWANDOWSKI, *Możliwość...*, s. 33, według którego w gospodarce prywatnej (rynkowej) zwyczaj jako źródło prawa nabiera coraz większego znaczenia.

⁹² Por. np.: H. LEWANDOWSKI, *Możliwość...*, s. 34; M. SKĄPSKI, *Zagadnienia stosunku pracy...*, s. 40.

⁹³ Por. H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 30.

(np. tylko na podstawie karty urlopowej lub zatwierdzonego przez pracodawcę wniosku urlopowego). Wreszcie zwyczaj może także odgrywać rolę przy zlecaniu pracownikom przez pracodawcę – w drodze jednostronnych decyzji – innej pracy niż wynikająca z umowy o pracę, na zasadach określonych w art. 42 § 4 k.p. Konkretyzacja rodzaju czynności powierzonych pracownikowi w tym trybie może opierać się na praktyce obowiązującej od lat w danym zakładzie pracy⁹⁴. Także zlecenie pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych, wydawanie poleceń wyjazdu służbowego czy dyżuru poza normalnymi godzinami pracy, może odbywać się zgodnie ze zwyczajowo przyjętymi u danego pracodawcy standardami.

6. WNIOSKI

Przydstawione rozważania jednoznacznie potwierdzają tezę, iż władza pracodawcy w zakresie korzystania z uprawnień kierowniczych wobec pracowników nie ma charakteru absolutnego, a podmiot zaradniający musi respektować określone ich granice. Granice te nie zostały jednak uregulowane precyzyjnie w przepisach prawa⁹⁵, o czym świadczy choćby szereg wątpliwości i kontrowersji, jakie na tym tle od dawna pojawia się w literaturze przedmiotu i orzecznictwie⁹⁶. Zdaniem H. Lewandowskiego, „sprawa granic uprawnień kierowniczych w stosunku pracy ma doniosłe znaczenie teoretyczne i praktyczne. Zawiera się w tym jeden z podstawowych problemów współczesnego prawa pracy, polegający na harmonizowaniu jego funkcji ochronnej i organizacyjnej. Chodzi tu bowiem z jednej strony o zapewnienie racjonalnej organizacji pracy zespołowej, będącej podstawą prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji, a z drugiej strony o ochronę praw i interesów pracowników”⁹⁷.

Uważam iż *de lege ferenda* należy dążyć do bardziej precyzyjnego ukształtowania granic przysługujących pracodawcy uprawnień kierow-

⁹⁴ Por. A. PATULSKI, *op. cit.*, s. 498.

⁹⁵ Podobnie: R. MROCKOWSKI, *op. cit.*; U. TORBUS, *op. cit.*, s. 144.

⁹⁶ Zob. szerzej H. LEWANDOWSKI, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 32 i n.

⁹⁷ Tamże, s. 5-6.

nicznych, zwłaszcza zaś istnieje potrzeba jasnego uregulowania przez ustawodawcę konsekwencji prawnych ich przekroczenia. W szczególności dotyczy to prawa pracowników do odmowy wykonania poleceń pracodawcy wydanych z naruszeniem analizowanych tu granic.

THE LIMITS OF THE MANAGEMENT AUTHORITY IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Summary

Management authority, which is guaranteed for the employer under the employment relationship with respect to employees, is an essential (necessary) feature of the employment relationship, which very often determines the identity of this relationship, distinguishing it from other legal forms of employment, especially those of a civil nature. The employing entity's management authority must first of all be identified with the employer's powers to influence the employee's actions within the scope of the performance of work (in the work process) and the employee's corresponding obligations to the employing entity regarding the work he is to perform. Using these powers, the employer specifies the employee's obligations for the performance of the job, in particular its type, method, the time and place in which it is to be done, as well as the order and organization of the work process. According to the literature on the subject, the employer's main powers of management include prescriptive rights (the core of management authority), which allow him to specify the employee's duties by issuing binding instructions to him; punitive (disciplinary) powers associated with the use of disciplinary penalties; regulatory (legislative) powers, primarily to establish the regulations and other acts determining working order (in particular work schedules, holiday timetables etc.); and distributive power (the allocation of prizes and awards). The object of this study is to characterize the limits to the employer's management authority in the

employment relationship. The author concentrates on the limits defined by applicable law, the employment contract, the clause of compliance with socio-economic purpose, and the rules of social coexistence, as well as custom. The analysis of the limits of the employer's management authority shows the importance of this issue, both in theoretical and practical terms. The appropriate configuration of these limits may help to solve one of the fundamental problems of modern labor law, which is to harmonize its protective and organizational functions.