



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 04 lipca 2014 r.

DPR-I-702-77/BL/MP /14

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 8.07.14.
nr 2904 podpis. Borusewicz

SEKRETARIAT

Biura Prac Senackich

Wpłynęło dn. 8.07.14.
nr 4203 podpis. [signature]

Pan

Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu RP

SZANOWNY PANIE MARSZAŁKU,

W nawiązaniu do wystąpienia Pana Senatora Ryszarda Knosali w sprawie wynagrodzenia pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, przekazanego przy piśmie z dnia 16 czerwca br., znak: BPS/043-56-2429/14, uprzejmie wyjaśniam co następuje:

Pracownik w okresie wypowiedzenia umowy o pracę zachowuje swoje prawa i obowiązki ze stosunku pracy, w szczególności jest zobowiązany do świadczenia pracy w tym okresie. Jednakże samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, to do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy ma bowiem charakter wypłaty gwarancyjnej, która zawsze musi mieć konkretną podstawę prawną (wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 7 marca 2013 r., III APa 29/12, LEX nr 1293065).

Potwierdził to także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2011 r. (III PK 62/10, OSNP 2012/11-12/136) stwierdzając m.in., że jeżeli pracownik faktycznie pracy nie wykonał, to świadczenie pracodawcy uzależnione jest od szczególnej podstawy prawnej ustanowionej w przepisach prawa pracy, które przyznają pracownikowi za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie na warunkach i w wysokości wynikającej z wyraźnej i konkretnej regulacji normatywnej, której nie można domniemywać ani interpretować rozszerzająco.

Uprzejmie wyjaśniam, że przepisy Kodeksu pracy nie regulują instytucji zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, w tym także w okresie wypowiedzenia umowy

o pracę i tym samym nie regulują zasad obliczania wynagrodzenia za ten okres. Pracodawca ma, co do zasady, obowiązek dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy w całym okresie zatrudnienia. W związku z tym odsunięcie go od świadczenia takiej pracy decyzją pracodawcy pozostaje w rażącej sprzeczności z treścią art. 22 § 1 KP, nawet wtedy, gdy pracodawca nie pozbawia pracownika prawa do świadczeń pracowniczych, np. wynagrodzenia (uzasadnienie do wyroku SN z 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNAPiUS 1999/23/750).

Jednocześnie w ocenie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012/17-18/215) zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami stosunku pracy.

Dyskusyjną kwestią pozostaje, wedle jakich zasad należy obliczyć wynagrodzenie pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy, tym bardziej iż stanowisko Sądu Najwyższego nie jest w tej kwestii jednolite. W orzecznictwie prawa pracy przedstawiane są bowiem dwie koncepcje, tj. przyjęcie zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop bądź też ustalenie wynagrodzenia w oparciu o przepisy dotyczące przestoju.

W uchwale z dnia 19 maja 1992 r. (I PZP 26/92, OSNC 1993/1-2/8) Sąd Najwyższy orzekł, że pracownikowi, któremu skutek bezpodstawnego odsunięcia od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę faktycznie skrócono ten okres, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 49 K.p. Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r. nr 62, poz. 289 ze zm.) przewidują, że w takich okolicznościach przy ustalaniu wynagrodzenia stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop. Natomiast w wyroku z dnia 16 czerwca 2005 r. (I PK 260/04, OSNP 2006/9-10/145) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie.

Z uwagi na fakt, iż pierwsze rozwiązanie jest zdecydowanie korzystniejsze dla pracownika, gdyż zobowiązuje pracodawcę do wliczenia do podstawy wynagrodzenia wszystkich jego składników przysługujących pracownikowi (w tym także np. premii regulaminowych miesięcznych czy kwartalnych), podczas gdy w przypadku wynagrodzenia

przestojowego bierze się pod uwagę tylko wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, albo 60% wynagrodzenia, jeżeli stawka miesięczna lub godzinowa nie została wyodrębniona przy ustalaniu warunków wynagradzania - należałoby to pierwsze rozwiązanie przyjąć jako właściwe przy ustalaniu wynagrodzenia pracownika w przypadku zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Odpowiadając na wniosek Pana Senatora w zakresie podjęcia inicjatywy legislacyjnej w powyższej sprawie pragnę wyjaśnić, iż dostrzegam problem braku możliwości jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy oraz wątpliwości dotyczących ustalenia wynagrodzenia za ten okres. Jednocześnie uprzejmie wyjaśniam, że wyżej wymienione kwestie są przedmiotem analizy.

2 powołane u.
up.
MINISTER
Radosław Mieczko
PODSEKRETARZ STANU