

Janusz Żołyński

Problematyka zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Roczniki Administracji i Prawa 13, 191-200

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.

PROBLEMATYKA ZWOLNIENIA PRACOWNIKA Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY W OKRESIE WYPOWIEDZENIA

1. WSTĘP

W powszechnym obrocie prawnym funkcjonuje pojęcie „zwolnienia” pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy. Nie jest to jednak kategoria jednolita. Należy ją rozpatrywać co najmniej w dwóch aspektach:

A) Z jednej strony dochodzi do takiego zdarzenia z reguły na podstawie decyzji pracodawcy, przy czym zdarzenie to formalnie nie jest uregulowane w przepisach prawa pracy; nie ma co do zasady *sensu stricto* umocowania w konkretnej normie prawnej. Instytucja ta jest jednakże stosowana w praktyce i opiera się na konstrukcji, w której pracodawca zezwala pracownikowi na powstrzymanie się od świadczenia pracy, z zachowaniem uprawnień pracowniczych, w tym w szczególności uprawnień do wypłaty wynagrodzenia. Z tego też względu na zagadnienie to możemy patrzeć co najmniej z uwagi na fakt, że:

- jest to jednostronna decyzja pracodawcy;
- jest to czynność dwustronna stosunku pracy (porozumienie stron).

B) Z drugiej strony zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może wynikać *ex lege*, jak to ma miejsce w przypadku:

odwołania z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia pracownika zatrudnionego na podstawie powołania (art. 70 § 2 w związku z art. 71 k.p.);

zwolnienia (w szczególnych okolicznościach) ze świadczenia pracy kobiety w ciąży (art. 179 k.p.).

Niniejsze opracowanie jest próbą odpowiedzi na pewne zagadnienia związane z powyższą problematyką¹, zawężające analizę do okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

2. ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY JAKO CZYNNOŚĆ JEDNOSTRONNA LUB DWUSTRONNA

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest szczególną konstrukcją prawną, która opiera się na zawieszeniu obowiązku świadczenia pracy. Rozpatrując zatem „instytucję” zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, należy wskazać, że umowa o pracę kreuje wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Z tego też względu zgodnie z normami prawnymi zawartymi w art. 22 k.p., pracownik, nawiązując stosunek pracy, zobowiązuje się do świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz praco-

* dr; radca prawny.

¹ Powyższą problematyką zajmowali się między innymi: P. Prusinowski, *Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – czynność jednostronna czy porozumienie stron*, MPP 2012, nr 4; T. Wyka, *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej – część II*, PiZS 1998, nr 5; M. Gersdorf, *Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, PiZS 2005, nr 3; M. Raczkowski, *Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy a zasada realnego zatrudnienia*, PiZS 2008, nr 3.

dawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca zobowiązuje się go zatrudnić za wynagrodzeniem². Pracownik zyskuje zatem prawo do wykonywania pracy, a pracodawca zobowiązuje się do dopuszczenia go do wykonywania umówionego rodzaju pracy. Wzajemne zobowiązania stron trwają przez cały okres stosunku pracy, także przez okres biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę. Stosunek pracy, a więc wzajemne zobowiązania jego stron ustają dopiero z upływem okresu wypowiedzenia.

2.1. CZYNNOŚĆ JEDNOSTRONNA

Świadczenie pracy jest jednym z podstawowych praw pracownika, którego co do zasady nie może pracodawca pozbawić jednostronną decyzją. Jak zauważono w orzecznictwie, „zobowiązanie do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.) oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy”³. Z tego też względu pracodawca nie może arbitralnie, dowolnie, według własnego uznania zwolnić pracownika w trakcie trwania stosunku pracy (a więc w okresie wypowiedzenia) ze świadczenia pracy. Nie można jednak tego stanowiska traktować w kategoriach bezwzględnych. Norma prawna nakazująca pracodawcy dopuszczenie pracownika do świadczenia pracy ma charakter względny w tym znaczeniu, że mogą zaistnieć takie stany faktyczne, które to zwolnienie uzasadniają, a tym samym dopuszczają.

Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy może być dopuszczalne jedynie w wyjątkowych, szczególnych sytuacjach. Stąd należy odwołać się do aksjologii, a więc do wartości, które mają być chronione. Niewątpliwie chronione tutaj w pierwszym rzędzie będą potrzeby (dobro) pracodawcy, gdyż jeżeli nie wymagałyby one ochrony, to nie można by było *de facto* zabronić pracownikowi świadczenia pracy. Tym niemniej ochronie będą podlegały także dobra pracownicze, w tym w szczególności prawo do świadczenia pracy i wynagrodzenia⁴.

Okolicznościami „upoważniającymi” pracodawcę do zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia mogą być np. utrata zaufania do pracownika, bardzo negatywna ocena dotychczasowej pracy, zauważony przez pracodawcę zły wpływ podwładnego na innych pracowników czy podejmowanie działań szkodzących lub mogących zaszkodzić pracodawcy. Konieczność taka zachodzić może także choćby w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę członkowi kadry zarządzającej u pracodawcy (np. członkom zarządów spółek handlowych), jeżeli rozwiązanie umowy o pracę ma miejsce wraz z odwołaniem z zajmowanego stanowiska i brakiem możliwości zatrudnienia na innym stanowisku pracy. Okoliczność taka powoduje z reguły niezwłoczne powierzenie dotychczasowych obowiązków organizacyjnych innej osobie. Wskazać należy, że „zawieszenie” pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych przybiera w takiej sytuacji postać jednostronnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, co oznaczać będzie, iż pracownik doznaje przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości opisanej w tym przepisie⁵ (o czym dalej). Należy mianowicie odróżnić kwestię stosunku organizacyjnego, który powstaje pomiędzy spółką (czy spółdzielnią) a członkiem zarządu, od stosunku prawnego mającego swoje źródło w prawie pracy. Stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółdzielni czy spółki⁶.

² Szeroko problematykę tę porusza M. Raczkowski w opracowaniu *Zwolnienie z obowiązku ...*, s. 26-27, gdzie przywołuje również w tym zakresie poglądy doktryny prawa pracy.

³ Wyrok SN z dnia 28 października 1998r., I PKN 361/98, OSNAPiUS 1999/23/750.

⁴ Wyrok SN z 24 września 2003 r., I PK 324/02, OSNIPUSiSP 2004/18/313.

⁵ Wyrok SN z 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006 – 10/145.

⁶ Wyrok SN z 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNP 2001/10/347.

Odnosząc się do problematyki jednostronnego zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy dokonanego przez pracodawcę, należy wziąć pod uwagę, czy pracodawca może skutecznie cofnąć swoje oświadczenie bez zgody pracownika. Ta kwestia wywoływała w orzecznictwie sądowym poważne wątpliwości. Otóż w starszych orzeczeniach judykatura uznawała, że z uwagi na fakt, iż Kodeks pracy nie regulował tej materii, zarówno co do decyzji pracodawcy o wykonywaniu pracy, jak i o wezwaniu do jej świadczenia po takim zwolnieniu (cofnięcie oświadczenia o odsunięciu od pracy), należy stosować przepisy o oświadczeniach woli wynikających Kodeksu cywilnego na mocy art. 300 k.p.⁷ Uznawano mianowicie, przyjmując cywilistyczną regułę, że zgodnie z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli jest złożone z chwilą, gdy doszło do adresata, tak iż mógł zapoznać się z jego treścią. Stąd przy czynności jednostronnej odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne wtedy, jeżeli doszło jednocześnie do adresata z tym pismem lub wcześniej. Późniejsze odwołanie oświadczenia woli wymagało już dla swojej skuteczności zgody adresata. Zatem gdy pracownik zapoznał się już z treścią pisma o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy, cofnięcie go przez pracodawcę wymagało zgody pracownika. Wobec powyższego, jeżeli pracownik nie zastosował się do polecenia pracodawcy, to tym samym nie naruszał w sposób ciężki swoich obowiązków⁸. Taka linia orzecznicza wynikała między innymi z wyroków Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 21 czerwca 2005 r.⁹ i SN z 5 lipca 2005 r.¹⁰, którego teza była następująca: „Skuteczne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przesądza o tym, że pracownik, który nie wyraża zgody na cofnięcie oświadczenia woli w tym przedmiocie, nie jest obowiązany do podporządkowania się poleceniom pracodawcy świadczenia pracy we wskazanym miejscu i terminie. Niezastosowanie się pracownika do takich poleceń pracodawcy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)”. SN przyjął już przywoływaną argumentację, że w przedmiotowej sprawie zastosowanie ma art. 61 k.c., który stanowi, że odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne, jeżeli doszło do adresata jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Z powyższego wynika, że późniejsze odwołanie oświadczenia woli wymagało dla swojej skuteczności zgody adresata. Zatem jeżeli pracownik nie wyraża zgody na cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, nie musi podporządkować się poleceniom pracodawcy świadczenia pracy we wskazanym miejscu lub terminie.

Prezentowana linia orzecznicza została zakwestionowana i spotkała się z krytyką w późniejszych orzeczeniach SN. Otóż w wyroku z 4 marca 2009 r.¹¹ SN, zmieniając dotychczasową linię orzeczniczą, wyjaśnił, iż jednostronne zwolnienie pracownika z wykonywania obowiązków w okresie trwania stosunku pracy może być w każdym czasie odwołane przez pracodawcę poprzez wezwanie zatrudnionego do podjęcia i świadczenia pracy. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż przywołanie przepisów Kodeksu cywilnego w analizowanej sytuacji i uzależnienie cofnięcia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy od zgody pracownika jest sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa pracy. Do zasad tych zaliczyć należy:

- zasadę zatrudniania pracownika (art. 22 k.p.);
- zasadę godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 zd. 1 k.p.);

⁷ W zakresie oświadczeń woli zob. wyroki SN z dnia 6 października 1998 r., I PKN 369/98, OSNIAPiUS 1999/21/686, z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 375/99, OSNAPiUS 2001/7/727 czy z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00 niepubl.

⁸ Wyrok SN z 5 lipca 2005r., I PK 176/04, OSNP 2006/9-10/154.

⁹ Wyrok Sądu Apel. w Warszawie z dnia 21 czerwca 2005 r., III APa 48/05, Apel- W-wa 2006/1/1.

¹⁰ SN w wyroku z 5 lipca 2005r., I PK 176/04.

¹¹ SN z 4 marca 2009r., II PK 202/08, OSNP 2010/19-20/23, wraz z glosą T. Nycza w tym publikatorze.

- zasadę podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy (art. 100§2 k.p.). Z tego też względu SN przyjął wykładnię, że pracodawca, który jednostronnie zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy, może także jednostronnie odwołać takie zwolnienie.

Podsumowując powyższe wywody, można zatem postawić tezę, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jednostronną decyzją pracodawcy jest co do zasady niedopuszczalne, a więc bezprawne. Zastosowane może być wyłącznie w szczególnych i co do zasady wyjątkowych sytuacjach, gdy wymaga tego uzasadniony i nad wyraz istotny interes pracodawcy. Dotyczy to zatem okoliczności, wynikiem których pracownik pozbawiony możliwości świadczenia pracy nie może skutecznie, od strony formalnoprawnej (bo w znaczeniu potocznym może czynić to zawsze) stawiać pracodawcy zarzutu naruszenia jego dóbr osobistych, dóbr pracowniczych, mobbingu, naruszenia zasady równouprawnienia w zatrudnieniu czy dyskryminacji. Takie zwolnienie jest w ocenie SN możliwe ze względu na dobro pracodawcy i poszanowanie słuszych interesów pracownika oraz przy uznaniu tego za oczywisty wyjątek od zasady, że wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za pracę wykonaną¹².

2.2. CZYNNOŚĆ DWUSTRONNA

W doktrynie prawa pracy oraz w orzecznictwie sądowym w zasadzie nie budziła i nie budzi natomiast wątpliwości kwestia, że strony stosunku pracy mogą zawrzeć porozumienie o niewykonywaniu przez pracownika pracy¹³ w okresie wypowiedzenia. W wyroku z 20 maja 1998 r. SN¹⁴ uznał między innymi, że „ugoda, na mocy której pracodawca zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie pozostającym do uzgodnionej przez strony daty rozwiązania umownego stosunku pracy, mimo niewykorzystania przez pracownika urlopu wypoczynkowego, nie narusza art. 18 § 2 k.p. i jest ważna”. Istotne przy tym jest to, aby pracodawca, zawierając porozumienie z pracownikiem w przedmiocie zwolnienia go ze świadczenia pracy, w porozumieniu tym zawarł postanowienie o możliwości odwołania takiego zwolnienia. W przypadku braku takiej regulacji mogą powstać wątpliwości o dopuszczalności odwołania pracownika ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Wątpliwości te mogą być jednak rozstrzygnięte w zależności od okoliczności związanych z treścią zawartego porozumienia i intencji obu stron. Tym niemniej w takiej sytuacji będą miały zastosowanie, poprzez art. 300 k.p., stosowne przepisy Kodeksu cywilnego (art. 60 i 65 k.c.).

3. FORMA ZWOLNIENIA Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY

Przepisy prawa pracy wprost nie określają formy prawnej oświadczenia woli o zwolnieniu pracownika ze świadczenia pracy. Dotyczy to zarówno jednostronnej decyzji pracodawcy, jak i porozu-

¹² Wyrok SN z 24 września 2003 r., I PK 324/02, OSNP 2004/18/313.

¹³ Odmienne zdania jest P. Prusinowski, który w sposób dość krytyczny odnosi się do tej instytucji. (*Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy*, s. 175-176). Nieświadczenie pracy pozostaje bowiem w dysfunkcji ze stosunkiem pracy, dlatego co do zasady „uprawnienie” to nie może modyfikować treści stosunku pracy. Oczywiście istnieją przypadki, gdy pracownik zostaje zasadnie zwolniony z tego obowiązku. Jednakże każdorazowe odstępianie musi być uzasadnione ważnymi racjami. Kryterium korzyści nie może być odnoszone jedynie do subiektywnych odczuć pracownika. Konkluduje swoje stanowisko tym, że: 1) zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy należy kwalifikować jako czynność zakłócającą porządek umowny, 2) bierne zachowanie pracownika (poprzez brak protestu i niestawianie się do pracy) nie upoważnia do uznania, że pracownik tym samym wyraził wolę zawarcia porozumienia o nieświadczeniu pracy, 3) ewentualne zawarcie porozumienia jest dopuszczalne jedynie wyjątkowo, gdy niezrealizowanie zatrudnienia podyktowane jest istotnymi i akceptowanymi przez strony wartościami. W przeciwnym razie – autor ten stawia tezę – że umowa ta jest nieważna.

¹⁴ Wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 137/08, OSNIAPiUS 1999/12/388.

mienia zawartego pomiędzy stronami stosunku pracy. Tym niemniej należy uznać, że czynność ta winna być dokonana w formie pisemnej. Brak zachowania formy pisemnej w żadnym wypadku nie powoduje jednak z mocy prawa nieważności dokonanej przez pracodawcę czynności prawnej. Może być ona zatem dokonana w każdej formie: ustnie, faxem, sms-em itp. Nie jest to bowiem szczególna forma, której niezachowanie pociąga za sobą nieważność czynności prawnej (*ad solemnitatem*), ani forma pisemna (*ad probationem*), która zgodnie z art. 74 k.c. powoduje, iż niezachowanie jej skutkuje utratą w sporze sądowym możliwości dopuszczenia dowodu ze świadków na okoliczność dokonania tej czynności. (Zgodnie z art. 473 k.p.c. niezachowanie formy pisemnej nie ogranicza dopuszczalności prowadzenia dowodu ze świadków i z przesłuchania stron przed sądem pracy). Oczywiście brak jej pozbawia jednak pracownika dogodnego środka dowodowego, jakim jest dowód z dokumentu (art. 245 k.p.c.). W razie więc zaistniałego sporu sądowego, zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia spoczywa na stronie wywodzącej z niej skutki prawne. Z uwagi na powyższe, ze względów dowodowych rekomendowane wydaje się jednak zachowanie formy pisemnej. W treści pisma winna być wskazana: a) decyzja pracodawcy, b) ewentualna zgoda pracownika, c) okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, d) przyczyny zwolnienia, e) warunki zwolnienia z tego obowiązku (w szczególności określenie wysokości ekwiwalentu pieniężnego za okres zwolnienia) oraz f) ewentualnie możliwość odwołania oświadczenia pracodawcy i zobowiązanie pracownika do stawienia się do pracy.

4. WYNAGRODZENIE ZA OKRES ZWOLNIENIA Z PRACY

Pracodawca, zwalniając pracownika ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, nie odbiera mu żadnych uprawnień (oprócz prawa do świadczenia pracy), w tym w szczególności prawa do wynagrodzenia. Tym niemniej wysokość wynagrodzenia za czas zwolnienia ze świadczenia pracy będzie uzależniona od tego, czy zwolnienie to dokonane zostało bez zgody pracownika, czy za jego zgodą, jak również czy przyczyny te leżały wyłącznie po stronie pracownika. Stąd można wyróżnić następujące stanowiska:

1) Powszechnie przyjmowano, że pracownikowi zwolnionemu przez pracodawcę jednostronnie ze świadczenia pracy należne jest wynagrodzenie liczone według zasad, jak za urlop wypoczynkowy. Stanowisko to zakwestionował SN, uznając, że w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przysługuje wyłącznie wynagrodzenie wynikające z art. 81 § 1 k.p.¹⁵. Oznacza to tym samym, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jedynie w wysokości wynikającej z jego stawki osobistego zaszerogowania, z pominięciem pozostałych składników wynagrodzenia. Rozpatrywane orzeczenia dotyczyły jednakże zwolnienia ze świadczenia pracy, gdzie zwolnienie to dokonane zostało bez zgody pracownika. Stąd zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy winno być traktowane, zdaniem SN, jako przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Tym niemniej należy zauważyć, że jeżeli pracodawca zwalnia pracownika ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia w wyniku czynności jednostronnej, wysokość należnego wynagrodzenia uzależniona będzie jednak również od tego, czy przyczyny te leżą wyłącznie po stronie pracownika, lub czy przyczyny te mają charakter nie wyłączny (obiektywny). Może to zatem prowadzić do następujących zjawisk:

a) Z teoretycznego punktu widzenia można zauważyć, że jeżeli pracodawca zwalnia pracownika ze świadczenia pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracownika, a zatem

¹⁵ Wyrok SN z 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006/9-10/145; wyrok SN z 16 listopada 2000, I PKN 455/00, OSNIAPiUS 2002/11/268.

pracownik nie świadczy pracy, wynagrodzenie jemu w ogóle nie przysługuje. Przyczyny tego zachowania mogą być różne i sprowadzać się będą między innymi do:

- pracownik nie poddał się okresowym badaniom lekarskim, a więc pracodawca nie mógł go dopuścić do świadczenia pracy;
- pracownik uchybił przepisom o obowiązkowym poddaniu się okresowym egzaminom, warunkującym prawo do wykonywania pracy na danym stanowisku;
- pracownik wprawdzie przystępuje do egzaminów, lecz ich nie zdaje i tym samym nie może świadczyć pracy.

b) Jeżeli jednak zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy następuje jednostronnie, lecz przyczyny te nie mają charakteru wyłącznego po stronie pracownika¹⁶, a tym samym doznał on przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, to w takiej sytuacji zachowuje prawo do wynagrodzenia, lecz w wysokości wynikającej z art. 81 § 1 k.p. Okolicznościami tymi może być fakt braku możliwości powierzenia innej pracy niż dotychczasowej w okresie wypowiedzenia (spowodowanej np. pożarem hali produkcyjnej, w której pracownik był zatrudniony).

2) W sytuacji jednak zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy podczas okresu wypowiedzenia dokonanego za jego zgodą należy uznawać, że pracownik doznaje wprawdzie przeszkód do świadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, lecz na tą „przyczynę” pracodawcy godzi się, a więc przyczyna ta nie jest niezależna od pracodawcy (nie ma charakteru obiektywnego). Z tego też względu pracownikowi takiemu należy się pełne wynagrodzenie, tak jakby świadczył pracę. W przeciwnym razie wypłata wynagrodzenia w wysokości pomniejszonej (jak za tzw. postój) upoważniałaby do postawienia zarzutu zrzeczenia się części wynagrodzenia przez pracownika, co jest niedozwolone w prawie pracy (art. 84 k.p.). Dokonanie takiej czynności mogłoby skutkować zatem po stronie pracodawcy:

a) obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia „wyrównawczego” wraz z odsetkami” (stoję na stanowisku, że powinno ono być wyrównane do wynagrodzenia, które liczone powinno być jak za urlop wypoczynkowy),

b) możliwością dochodzenia wyrównania szkody przez pracownika,

c) byłoby to wykroczenie w rozumieniu art. 282 § 1 pkt 1 k.p.

3) Prawo pracy przewiduje także wyjątkowe okoliczności. Otóż szczególnym przypadkiem jest w sytuacja, gdy pracownik, którego stosunek pracy został nawiązany na podstawie powołania, został następnie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na odwołanie z zajmowanego stanowiska. Szczegółność tej sytuacji wynika z tego, że w okresie wypowiedzenia pracownik odwołany z jednej strony nie ma obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia (art. 71 k.p.), z drugiej zaś pracodawca nie ma obowiązku umożliwienia pracownikowi świadczenia pracy, a jedynie na jego wniosek lub za jego zgodą może zatrudnić go przy innej pracy odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe. W praktyce z reguły pracownik po odwołaniu z zajmowanego stanowiska już nie wykonuje swoich obo-

¹⁶ Na marginesie niniejszych rozważań pragnę zwrócić uwagę, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy następuje także z przyczyn niezależnych od pracownika i pracodawcy. Przepisy prawa pracy przewidują określone zdarzenia, których zaistnienie skutkuje czasowym, faktycznym zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Okolicznościami takimi są między innymi przypadki opisane w art. 210 k.p., które można podzielić na dwie grupy: a) prawo do powstrzymania się pracownika z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia i b) powstrzymanie się od świadczenia pracy ze względu na stan psychofizyczny człowieka. Pracodawca w takiej sytuacji może samodzielnie zwolnić pracownika ze świadczenia pracy, uznając, że jego stan uniemożliwia wykonywanie przez niego pracy. Aspekt ten szeroko analizuje T. Wyka, *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej – część II*, PiZS 1998, nr 5.

wiązków i nie pozostaje w gotowości do pracy, lecz zachowuje prawo do normalnego wynagrodzenia. Art. 70 § 2 k.p. stanowi więc wyjątek od wyrażonej w art. 80 k.p. zasady, że wypłata następuje za pracę wykonaną. Z analizy danego przypadku wynika, że przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia odwołanego pracownika nie uwzględnia się zmian zasad wynagradzania obowiązujących po dniu odwołania. Biorąc powyższe pod uwagę, zmiana regulaminu wynagradzania po dniu odwołania pracownika ze stanowiska nie uprawnia go do otrzymania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w wysokości wyższej od przysługującej przed tym faktem. Także zmiana regulaminu na niekorzyść nie może spowodować zmniejszenia jego wynagrodzenia¹⁷.

5. ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY A URLOP WYPOCZYNKOWY

Odnosząc się do powyższej problematyki, należy zwrócić uwagę, że oczywistym w prawie pracy jest fakt, iż w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca ma prawo wyznaczyć pracownikowi termin urlopu wypoczynkowego, a pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy, jeżeli pracodawca go udzieli (art. 167¹ k.p.)¹⁸. Stanowisko to potwierdza stosowne orzecznictwo sądowe – zgodnie z wyrokiem SN z 2 września 2003 r.¹⁹ i 12 kwietnia 2007 r. uznano, że w okresie wypowiedzenia pracownik ma obowiązek wykorzystać zarówno bieżący, jak i zaległy urlop wypoczynkowy. Zaległy zatem w całości, a bieżący proporcjonalnie do okresu trwania stosunku pracy. Przepis ten daje pracodawcy swobodę w udzielaniu urlopu wypoczynkowego pracownikowi w okresie wypowiedzenia, poza ustalonym wcześniej planem urlopów (wcześniejszym uzgodnieniem z pracownikiem okresu wykorzystania urlopu wypoczynkowego). Pracodawca podejmuje zatem decyzję sam, bez konieczności porozumienia lub uzgodnienia z pracownikiem.

Jednocześnie rozpatrując problematykę zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i wykorzystania urlopu wypoczynkowego, nieodzowne jest wyraźne wskazanie, że istotna będzie tutaj okoliczność, czy dokonano tego w wyniku porozumienia stron, czy też w wyniku czynności jednostronnej pracodawcy.

1) Otóż jeżeli pracownik i pracodawca zawarli wcześniej porozumienie o zwolnieniu pracownika w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy i jednocześnie porozumienie to nie przewidywało obowiązku wykorzystania urlopu wypoczynkowego, lub strony nie uzgodniły zmiany tego porozumienia, to pracodawca nie może jednostronnie zmienić tych ustaleń. Nie jest zatem uprawniony do ustalenia i zobowiązania pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Jak słusznie zauważył SN w wyroku z 26 kwietnia 2011 r.²⁰, należy odróżnić urlop wypoczynkowy udzielony w trybie art. 167¹ k.p., od innego zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia (z innych przyczyn niż zwolnienie urlopowe, np. odwołanie ze stanowiska, o czym dalej). Z tego też względu jeżeli firma wcześniej zawarła porozumienie z pracownikiem (choćby dorozumiane), co do zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia, powin-

¹⁷ Wyrok SN z 27 stycznia 2004 r., I PK 282/03, OSNP z 2004, nr 24, poz. 413.

¹⁸ Należy jednak pamiętać, że data urlopu nie może przypadać w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, np. w okresie zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego czy urlopu wychowawczego.

¹⁹ Wyroki SN z dnia 2 września 2003r., I PK 403/02, OSNIPUSiSP 2004/18/310, z dnia 12 kwietnia 2007r., I PK 261/06, LEX 509048

²⁰ Wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSN IPUSiSP 2012/17-18/215.

na uzyskać jego zgodę (która również może być dorozumiana, musi być jednak jednoznaczna i nie budzić wątpliwości) na rezygnację z tego zwolnienia na rzecz ustalenia mu urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p.

2) Z inną sytuacją będziemy mieli do czynienia w przypadku, gdy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracodawca dokonał bez zgody pracownika, a więc uczynił to jednostronnie. Tutaj też, niestety, orzecznictwo SN nie jest jednomyślne. Według wcześniejszych zapatrywań SN jeżeli pracodawca decyduje się w pierwszej kolejności zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, nie może mu następnie nakazać wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w tym okresie, chyba że pracownik wyrazi zgodę. W wyroku z 21 czerwca 2005 r. SN²¹ stwierdzono, że okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie jest równoznaczny (jakościowo i pojęciowo) z okresem wykorzystania urlopu wypoczynkowego. W szczególności okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie służy celom, jakie powinien spełniać urlop wypoczynkowy, tj. odpoczynkowi i regeneracji sił. Jeżeli więc pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to nie może bez zgody pracownika w tym okresie nakazać mu jego wykorzystanie. Wobec powyższego należy przyjąć, że jeżeli pracownik został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, to w dniu rozwiązania stosunku pracy należy mu wypłacić ekwiwalent pieniężny za ten urlop. Przywołany już wyrok SN z 4 marca 2009 r. stanowisko to zakwestionował. Uznano mianowicie (o czym wcześniej wspomniano), że jeżeli pracodawca posiada uprawnienie do odwołania „zwolnienia” z obowiązku świadczenia pracy, to wówczas na pracowniku ciąży obowiązek powrotu do pracy. Wtedy też pracodawca może zobowiązać go do wykorzystania urlopu na podstawie art. 167¹ k.p. W niniejszej materii wyłania się – moim zdaniem – istotne zagadnienie aksjologiczno-prawne. Otóż, czy wezwanie pracownika w okresie biegu okresu wypowiedzenia do stawienia się do pracy (czyli faktyczne przerwanie zwolnienia ze świadczenia pracy), jedynie w celu skierowania go na urlop wypoczynkowy nie będzie stanowiło naruszenie art. 8 k.p., a więc zasady współżycia społecznego i korzystania z prawa zgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. W tym względzie mam poważne wątpliwości prawne (i na marginesie także moralno-etyczne), które skłaniają mnie do zajęcia stanowiska, że takie postępowanie może zostać uznane za naruszające zasady prawa pracy, a zatem niezgodne z prawem. Przez analogię przywołuję tutaj „zakaz” odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego jedynie w celu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę²².

6. DOPUSZCZALNOŚĆ DROGI SĄDOWEJ W DOCHODZENIU ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH

Decyzja pracodawcy nie zamyka pracownikowi możliwości dochodzenia swoich roszczeń na drodze sądowej. Będzie to zatem powództwo o:

- dopuszczenie do pracy;
- lub o zapłatę.

²¹ Przywołany wyrok Sądu Apel. z 21 czerwca 2005 r., III APA 48/05.

²² Odwołanie z urlopu związane jest z koniecznością jego obecności w pracy ze względu na prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy. Stąd sprzeczne z prawem jest dokonanie tej czynności jedynie w celu złożenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, A. Kosut [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 919 oraz uchwała SN z dnia 9 lutego 1967 r., III PZP 22/66, OSNCP 1967, nr 6, poz. 11 (tamże).

Powództwo o dopuszczenie do pracy będzie dotyczyło sytuacji, gdy pracownik na drodze sądowej będzie dochodził realizacji swojego prawa, poprzez nakazanie pracodawcy dopuszczenia go do świadczenia pracy. Może zatem kontestować decyzję pracodawcy. Z powszechnego punktu widzenia można by uznać, że zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy będzie stanowiło dla niego polepszenie warunków „pozostawania w stosunku pracy”, lecz z teoretycznego i formalnoprawnego punktu widzenia pracownik może się na to nie godzić. Jak słusznie zauważono, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, nawet z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w ocenie SN²³ może być kwalifikowane jako naruszenie obowiązków przez pracodawcę. Jednostronne zwolnienie pracownika ze zaświadczenia pracy będzie zatem co do zasady działaniem bezprawnym pracodawcy.

Powództwo o zapłatę będzie dotyczyło sytuacji, gdy pracodawca w okresie zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy dokona obniżenia wynagrodzenia, stosując art. 81 § 1 k.p. W literaturze zwrócono uwagę, że podstaw prawnych dochodzenia roszczeń przez pracownika należy poszukiwać w art. 361 i 471 k.c. (szkoda i nienależyte wykonanie zobowiązania) w związku z art. 300 k.p.²⁴. W tym też względzie, jeżeli pracodawca zwalnia pracownika ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, należy to rozpatrywać w oparciu o klauzulę słusznego interesu pracodawcy i klauzulę okoliczności, tzn. sytuacji, że pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za daną sytuację²⁵. Oczywiście obie te klauzule nie mają charakteru bezwzględnego i dotyczą konkretnego, zindywidualizowanego przypadku. Pracodawca może żądać oddalenia powództwa pracownika, opierając się na uzasadnionych podstawach odmawiających dopuszczenia pracownika do świadczenia pracy. Będą to wspomniane już okoliczności związane np. z utratą zaufania.

7. ZAKOŃCZENIE

Pracodawca może jednostronnie zwolnić pracownika ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jednak dokonać tego winien wyłącznie w sytuacjach nadzwyczajnych, szczególnie uzasadnionych, gdyż istnieje z jego strony poważne ryzyko nadużycia prawa. Może bowiem dążyć on tym sposobem do ograniczenia kosztów pracy poprzez obniżanie wynagrodzenia w wyniku zastosowania art. 81 § 1 k.p.²⁶ Z kolei nie ma przeszkód prawnych, aby strony stosunku pracy dokonały ustalenia w stosownym porozumieniu, że następuje zwolnienie ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do normalnego wynagrodzenia.

BIBLIOGRAFIA

Literatura:

- Gersdorf M., *Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, PiZS 2005, nr 3.
Kosut A. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012.
Prusinowski P., *Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – czynność jednostronna czy porozumienie stron*, MPP 2012, nr 4.
Raczkowski M., *Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy a zasada realnego zatrudnienia*, PiZS 2008, nr 3.
Wyka T., *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej – część II*, PiZS 1998, nr 5.

²³ SN z 4 marca 2009, II PK 202/08.

²⁴ M. Raczkowski, *Zwolnienie z obowiązku...*, s. 27.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem, s. 26.

Orzecznictwo:

- Uchwała SN z dnia 9 lutego 1967 r., III PZP 22/66, OSNCP 1967, nr 6, poz. 11.
Wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 137/08, OSNIAPIUS 1999/12/388.
Wyrok SN z dnia 6 października 1998 r., I PKN 369/98, OSNIAPIUS 1999/21/686.
Wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNAPIUS 1999/23/750.
Wyrok SN z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 375/99, OSNAPIUS 2001/7/727.
Wyrok SN z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNP 2001/10/347
Wyrok SN z dnia 16 listopada 2000, I PKN 455/00, OSNIAPIUS 2002/11/268.
Wyrok SN z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00 niep.
Wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 403/02, OSNIPUSiSP 2004/18/310.
Wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 324/02, OSNIPUSiSP 2004/18/313.
Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 282/03, OSNP z 2004, nr 24, poz. 413.
Wyrok SN z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006/9-10/145.
wyrok S Apel. w Warszawie z dnia 21 czerwca 2005 r., III APa 48/05, Apel- W-wa 2006/1/1.
Wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04, OSNP 2006/9-10/154.
Wyrok SN z dnia 4 marca 2009 r., II PK 202/08, OSNP 2010/19-20/23, wraz z głosem T. Nycza.
Wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, LEX 509048.
Wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSN IPUSiSP 2012/17-18/215.

Streszczenie: Celem opracowania jest przedstawienie problematyki zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Z uwagi na fakt, że problematyka ta nie jest kategorią jednolitą, w poszczególnych częściach artykułu dokonano oddzielnej analizy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na zasadzie porozumienia stron oraz w wyniku jednostronnej decyzji pracodawcy. Przedstawiono także formy zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, wynagrodzenia za okres zwolnienia z pracy, obowiązku wykorzystania urlopu wypoczynkowego oraz dopuszczalności drogi sądowej w dochodzeniu roszczeń pracowniczych.

Słowa kluczowe: umowa o pracę, zwolnienie ze świadczenia pracy, czynność jednostronna, czynność dwustronna, obowiązki pracownika, urlop, wynagrodzenie

THE ISSUE OF DISMISSAL AN EMPLOYEE FROM WORK DURING THE NOTICE PERIOD

Summary: The study aims at addressing the issues regarding a release of employee from the duty to perform work within a notice of termination period. As the issues are not uniform, a separate analysis of the release from the duty to perform work was made depending on whether the release is based upon the mutual agreement or employer's unilateral decision. The study also describes the form of the release from the duty to perform work, remuneration for the period of release, employee's obligation to take vacation leave and an admissibility of court proceedings in vindicating claims.

Keywords: employment contract, release from the duty to perform work, unilateral act, bilateral act, employee's duties, leave. Remuneration