

Legal Alert

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia już przewidziane w Kodeksie pracy



Marzec 2016

Praktyką dość często stosowaną przez pracodawców w Polsce jest zwalnianie pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Dotychczas pracodawcy korzystali z tego rozwiązania, pomimo że nie było ono przewidziane w przepisach. Czasem taką możliwość przewidywała umowa o pracę. Nowelizacją Kodeksu pracy, która weszła w życie 22 lutego 2016 roku, wprowadzono do tego aktu prawnego artykuł 36², który usankcjonował zwalnianie pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Dotychczas przyjmowano – choć nie bez kontrowersji – że pracodawcy mogą za zgodą pracownika zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Czasem pracodawcy przewidywali taką możliwość już w umowie o pracę, dostawali tym samym zgodę pracownika. Obecnie ustawodawca rozwiązał wszelkie wątpliwości co do możliwości zastosowania takiego zwolnienia. Od 22 lutego 2016, artykuł 36² Kodeksu pracy wprost umożliwia pracodawcom zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a co więcej nie jest już wymagana zgoda pracownika. Zwolnienie takie stało się uprawnieniem pracodawcy i wystarczy jedynie złożenie odpowiedniego oświadczenia pracownikowi. Bez znaczenia pozostaje także, czy umowę wypowiedział pracodawca czy pracownik, jaka umowa została wypowiedziana ani jak długo trwa okres wypowiedzenia. Pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w dowolnym momencie w trakcie trwania okresu wypowiedzenia.

W praktyce pracodawcy, zwalniając pracownika z obowiązku świadczenia pracy, niekiedy zastrzegali możliwość odwołania go z takiego zwolnienia, aby nadal świadczył pracę. Orzecznictwo dopuszczało taką możliwość, ale za zgodą pracownika (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 5 lipca 2005 r., sygn. akt: I PK 176/04). Nowe przepisy nie regulują tej kwestii. Pojawiają się jednak głosy, że w obecnym stanie prawnym pracodawca będzie mógł, bez zgody pracownika, cofnąć zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, gdyż będzie w ten sposób wykonywał swoje uprawnienia kierownicze.

Wynagrodzenie w razie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy

Kontrowersją, która towarzyszyła zwalnianiu pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia była wysokość wynagrodzenia, jakie powinno zostać wypłacane pracownikowi za ten okres. W ślad za nowelizacją Kodeksu pracy zostało zmienione Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 roku (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). W §5 ust. 2 pkt 1 tego rozporządzenia przewidziano, że do obliczania wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, na podstawie art. 36(2) Kodeksu pracy, stosuje się zasady obliczania wynagrodzenia za urlop.

To rozwiązanie jest korzystne z punktu widzenia pracowników, szczególnie tych, których wynagrodzenie obejmuje zmienne elementy, takie jak: premia, prowizja, wynagrodzenie za nadgodziny. Obliczając wynagrodzenie, pracodawca musi wziąć pod uwagę całość wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika w ciągu

Kontakt

W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy o kontakt:

Ewa Łachowska-Brol
Partner
T: 22 50 50 797
ewa.lachowska-brol@eversheds.pl

Kinga Jezierska
Prawnik
T: 22 50 50 741
kinga.jezierska@eversheds.pl

eversheds.pl

Zapisz się na nasz newsletter>

Otrzymuj cykliczne informacje o ważnych zmianach w prawie oraz organizowanych przez nas wydarzeniach

ostatnich 3 miesięcy, a gdy występują znaczne wahania wysokości zmiennych składników wynagrodzenia – nawet z ostatnich 12 miesięcy. Oznacza to w praktyce, że za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownicy mogą otrzymać wynagrodzenie wyższe niż podstawowe, określone w stawce miesięcznej.