

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Praktyka życia codziennego bardzo często wyprzedza obowiązujące regulacje prawne. Na gruncie prawa cywilnego funkcjonuje nawet określenie „umowy nienazwane” dla określenia takich rodzajów umów, które nie są wprost przewidziane przede wszystkim przez Kodeks cywilny, ale które skutecznie funkcjonują w obrocie prawnym. Na gruncie prawa pracy jedną z takich okoliczności (aczkolwiek z pewnymi zastrzeżeniami) jest tzw. zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Najczęściej do czynienia z takim działaniem ze strony pracodawcy mamy do czynienia w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Warto wskazać czy działanie takie jest prawidłowe i dopuszczalne.

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy 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. Przepis ten najczęściej analizowany jest z punktu widzenia obowiązków pracownika, czy też szerzej pozwala oceniać i kwalifikować relację łączącą osobę wykonującą pracę z osobą ją zlecającą jako stosunek pracy bądź jako stosunek innego rodzaju (przede wszystkim cywilnoprawny). To z niego zresztą wprost wynika obowiązek świadczenia pracy przez pracownika.

Z punktu widzenia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy istotniejsze jest jednak zwrócenie uwagi na końcową część tego przepisu. Otóż ustanawia on po stronie pracodawcy obowiązek zatrudniania pracownika. W pojęciu tym mieści się zaś zarówno zapewnienie pracy jak i odpowiednich warunków do jej wykonywania. Z kolei z punktu widzenia pracownika obowiązek pracodawcy jest jednocześnie prawem zatrudnionego.

W ten sposób dochodzimy do wskazania, dlaczego zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może budzić kontrowersje. Należy zaznaczyć, że zwolnienie to może przybierać różne formy. Przede wszystkim zwolnienie takie może być dokonane w drodze porozumienia stron, czyli co najmniej za zgodą (ewentualnie na wniosek) pracownika. W tym wypadku należy przyjąć, że co do zasady brak jest większych kontrowersji co do prawidłowości takiego działania.

W praktyce jednak bardzo często pracodawcy dokonują takiego działania jednostronnie - bez udziału w procesie podjęcia decyzji samego pracownika. W tym wypadku pracodawca z jednej strony zwalnia pracownika z ciążącego na nim obowiązku, lecz jednocześnie sam, swoją jednostronną czynnością zwalnia się ze swojego obowiązku w stosunku do pracownika.

Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo (np. wyrok z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04) w sposób mniej lub bardziej pośredni zaakceptowało dopuszczalność jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

Należy jednak zaznaczyć, że warunkiem przesądzającym o prawidłowości tego działania jest istnienie po stronie pracodawcy uzasadnionej przesłanki podjęcia takiego działania. Przesłanką tego typu jest najczęściej uzasadniona chęć ochrony swoich interesów. W konsekwencji najmniej wątpliwości rodzi zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy w okresie dokonanego wypowiedzenia. Punktem wyjścia jest bowiem założenie, że pracownik może w tym czasie podjąć działania skierowane przeciwko swojemu, jeszcze aktualnemu pracodawcy. Przykładowo osoba zatrudniona w danym przedsiębiorstwie może rozpocząć gromadzenie danych gospodarczych w celu przekazania ich konkurencji (wiązać z tym nadzieję na znalezienie nowej pracy). Bardzo wątpliwe jest zatem przyjęcie, że takie działanie pracodawcy może być dokonane poza okresem wypowiedzenia - musiałyby zaś ku temu wyjątkowe okoliczności, które pozwoliłyby przyjąć, że zwolnienie takie jest uzasadnione.

Kwestią kluczową, w szczególności z punktu widzenia pracowników jest bez wątpienia wysokość wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w okresie niewykonywania pracy w omawianych okolicznościach. Warto zauważyć, że ścisła wykładnia art. 80 oraz 81 Kodeksu pracy prowadziłyby do wniosku, iż pracownik zwolniony z obowiązku wykonywania pracy nie ma prawa do wynagrodzenia (bo przysługuje ono jedynie za pracę wykonaną), a jeżeli pozostaje w tym czasie w gotowości do jej wykonywania nabędzie prawo do tzw. wynagrodzenia przestoju, które w większości wypadków będzie niższe niż wynagrodzenie otrzymywane normalnie. Należy przyjąć, że takie działanie jest nieprawidłowe i mogłoby być kwalifikowane jako nadużycie prawa (art. 8 Kodeksu pracy). Drugim zatem warunkiem uznania jednostronnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, obok uzasadnionej przyczyny, jest zagwarantowanie pracownikowi w tym okresie jego pełnego wynagrodzenia, które otrzymywałby gdyby pracował (najrozsądniejszym wyjściem jest w tym wypadku posłużenie się zasadami przewidzianymi dla obliczania wynagrodzenia urlopowego).

Kończąc warto wrócić do spostrzeżenia, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest w powszechnym prawie pracy okolicznością nieuregulowaną, jednakże w stosunku do pewnych sytuacji ustawodawca unormował taką sytuacją bezpośrednio w przepisach powszechnych.

W Kodeksie pracy regulacja taka dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie powołania. Otóż w okresie pomiędzy odwołaniem a rozwiązaniem stosunku pracy (co następuje co do zasady po upływie okresu wypowiedzenia) pracownik nie ma obowiązku świadczenia pracy już z mocy ustawy, zachowując przy tym prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej mu przed odwołaniem. Fakultatywne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przewiduje również ustawa o służbie cywilnej w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej.

- Jakub Szmit - Specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”

Dane GUS

Inflacja we wrześniu 2011

We wrześniu 2011 r. roczny wskaźnik inflacji powinien wynieść 4,2 proc. - prognozowało Ministerstwo Gospodarki.

Ministerstwo Gospodarki oczekują, że we wrześniu 2011 r. roczny wskaźnik inflacji powinien wynieść 4,2 proc. Zdaniem ekspertów MG we wrześniu powinny nieznacznie spadać ceny paliw. Prognozują jednak wzrost cen żywności oraz, wynikają-

cy z czynników sezonowych, wzrost cen odzieży i obuwi" - napisano w komentarzu do wtorkowych danych GUS.

GUS podał, że ceny dóbr i usług konsumpcyjnych w sierpniu 2011 roku pozostały na poziomie odnotowanym w lipcu b.r. W porównaniu z sierpniem ubiegłego roku były wyższe o 4,3 proc.

Bezrobocie we wrześniu 2011

Szacunkowa stopa bezrobocia rejestrowanego we wrześniu 2011 roku wyniosła 11,7 proc. Jak podał resort pracy, liczba bezrobotnych we wrześniu 2011 r. wyniosła 1 862,8 tys. i w porównaniu do końca sierpnia 2011 roku wzrosła o 7,5 tys. osób.

Procentowy wzrost liczby bezrobotnych we wrześniu 2011 roku odnotowano w dwunastu województwach. Największy był w województwie pomorskim, o 1,8 proc. (tj. o 1,8 tys. osób) oraz w warmińsko-mazurskim, o 1,1 proc. (tj. o 1,1 tys. osób).

W trzech województwach (lubelskim, lubuskim i świętokrzyskim) miał miejsce spadek liczby bezrobotnych - od 0,1 proc. w województwie lubelskim do 0,5 proc. w województwie lubuskim. Liczba bezrobotnych w porównaniu do poprzedniego miesiąca zmniejszyła się także w województwie dolnośląskim, ale w znikomym stopniu.

Jak podkreślił resort pracy „po wakacyjnym ożywieniu na rynku pracy, wrzesień jest miesiącem, w którym rejestrowały się osoby powracające do bezrobocia przede wszystkim po zakończeniu prac

sezonowych (np. w turystyce), jak również po zakończeniu udziału w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu oraz po wygaśnięciu umów zawartych na czas określony”.

Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy we wrześniu 2011 r. wyniosła 68,5 tys. i w porównaniu do sierpnia spadła o 4 tys. (o 5,5 proc.).

We wrześniu 2011 r., do urzędów pracy zgłoszono 99 tys. ofert pracy.

Największy procentowy spadek liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej we wrześniu 2011 r. wystąpił w województwie lubelskim (o 25,5 proc., tj. o 900 ofert) oraz dolnośląskim (o 22,3 proc., tj. o 1,6 tys. ofert). W województwach: kujawsko-pomorskim, małopolskim, podlaskim, warmińsko - mazurskim i zachodniopomorskim odnotowano wzrost liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Największy, wynoszący 14,5 proc., był w województwach małopolskim (o 700 ofert) oraz warmińsko-mazurskim.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2011 r.

Wyszczególnienie	VIII 2011			I-VIII 2011
	w liczbach bezwzględnych	VII 2011=100	VIII 2010=100	I-VIII 2010=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5520,2	99,9	103,1	103,7
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł .	3591,23	99,4	105,4	105,1
w tym bez wypłat z zysku	3588,61	100,5	105,4	105,0

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, MPiPS