

**Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy****Agnieszka Kosińska, [radca prawny Wrocław](#), Rödl & Partner**

Określenie „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy. Chodzi przy tym tylko o taki okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia, a nie świadczył, gdyż został jej pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. W konsekwencji, wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegają okresy niezdolności pracownika do świadczenia pracy, takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2017 r., sygn. akt II PK 68/16.

Sąd rejonowy oddalił powództwo Ł.M. o przywrócenie do pracy u pozwanych M. K. i M.W. oraz o zapłatę wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Powódka była zatrudniona w W.P. spółce cywilnej. 30 listopada 2011 r. pozwani podjęli uchwałę o rozpoczęciu procesu likwidacji spółki cywilnej z planowaną datą zakończenia ustaloną na 29 lutego 2012 r. Tego samego dnia wypowiedzieli powódce umowę o pracę. W odpowiedzi powódka zwróciła się do pozwanych o przywrócenie do pracy w związku z powzięciem wiadomości o zajściu w ciążę. Pozwani poinformowali ją, że przywrócenie do pracy jest niezasadne bowiem podjęli uchwałę o likwidacji spółki. W maju 2012 r. do powódki dotarły informacje o możliwym dalszym istnieniu spółki. Pozwani 16 lipca 2012 r. podjęli uchwałę o rozwiązaniu spółki cywilnej ze skutkiem natychmiastowym oraz o przeniesieniu własności dwóch samochodów osobowych na pozwaną M.W. która przejęła klientów obsługiwanych przez spółkę cywilną. Sąd rejonowy uznał w związku z tym, że doszło do przejścia W.P. spółki cywilnej na innego pracodawcę. Powództwo zostało jednak oddalone z uwagi na uchybienie przez powódkę 7-dniowemu terminowi na wniesienie pozwu. Powódka złożyła apelację od wyroku.

Sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok. Stwierdził, że w maju powódka powzięła jedynie wątpliwość co do dalszego istnienia spółki. Nie brała pod uwagę, że spółka istnieje. Opierała się na wcześniejszych oświadczeniach pracodawcy. W sierpniu zadzwonił do powódki kontrahent, z którym współpracowała podczas zatrudnienia u pozwanych, wzbudzając podejrzenia, co do rzeczywistej likwidacji spółki. Wynika z tego, że właśnie wtedy rozpoczął swój bieg 7-dniowy termin na wniesienie odwołania. Sąd okręgowy podniósł także, że, co do zasady, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży. Pozwani wnieśli skargę kasacyjną. Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna jest uzasadniona, ale nie wszystkie zarzuty zasługują na uwzględnienie. Orzekł o uchyleniu zaskarżonego wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania.

**KOMENTARZ EKSPERTA****Agnieszka Kosińska, radca prawny we wrocławskim biurze Rödl & Partner**

Zgodnie z przepisem art. 47 Kodeksu pracy jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wynagrodzenie za pracę uzyskane przez pracownika u innego pracodawcy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego na podstawie art. 47 Kodeksu pracy za czas pozostawania bez pracy.

Chodzi o pozostawanie bez pracy tylko u tego pracodawcy, który wypowiedział umowę (wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2005 r., III PK 38/05; z 12 września 2012 r., II PK 45/12). Dotyczy to takiego okresu, w którym pracownik był gotów do podjęcia świadczenia pracy, a nie świadczył, gdyż został jej pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. Sąd Najwyższy podkreślił jednak, iż wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegają okresy niezdolności pracownika do świadczenia pracy, takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji. Wyplacenie za te okresy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powodowałoby, że

za ten sam okres pracownik otrzymałby świadczenia z różnych, wykluczających się wzajemnie źródeł spełniających podobne funkcje. Sąd Najwyższy wskazał również, iż w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Jest gotów do podjęcia pracy i z tego względu udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego w czasie zatrudnienia u innego pracodawcy nie pozbawia go wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Ponadto Sąd Najwyższy odniósł się także do kwestii spółki cywilnej jako pracodawcy. Podkreślił, iż przedsiębiorstwo (art. 551 Kodeksu cywilnego) utworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników. Taka jednostka organizacyjna nie może być uznana za pracodawcę, gdyż spełnia tylko jedno określone przez art. 3 Kodeksu pracy wymaganie, tj. posiada odpowiadającą zakładowi pracy formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy. Nie ma natomiast koniecznej dla uzyskania statusu pracodawcy zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników. Podmiotami praw i obowiązków spółki są zatem wszyscy wspólnicy łącznie i to oni są „zbiorowym” pracodawcą dla zatrudnianych pracowników. Wynika to również z art. 864 Kodeksu cywilnego statuującego solidarną odpowiedzialność wspólników za jej zobowiązania”. Sąd Najwyższy odwołał się również do innych wyroków popierających to stanowisko (z 18 marca 2014 r., II UK 449/13; z 13 marca 2012 r., II PK 170/11; z 8 grudnia 2015 r., I PK 231/15 ) w których przyjęto, że spółka cywilna jest kontraktem (umową) i jako taka nie może być pracodawcą, bo sama w sobie nie jest podmiotem prawa.

Źródło: <http://www.rp.pl/Place/311249990-Wynagrodzenie-za-czas-pozostawania-bez-pracy.html>