

Kiedy zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy z obniżonym wynagrodzeniem **Aleksandra Clemente, [prawnik Warszawa](#), Rödl & Partner**

W przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i jednoczesnego zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy do dnia rozwiązania umowy, pracodawca może wypłacać za ten okres wynagrodzenie ustalone jak za gotowość do pracy. Zawsze jednak należy rozważyć wszystkie okoliczności danego przypadku.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 6 marca 2018 r. (II PK 86/17).

Pracownica była zatrudniona w spółce z o.o. od 1 sierpnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. 17 października 2011 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z upływem dziewięciu miesięcy od dnia jego podpisania. Pracodawca zwolnił pracownicę z obowiązku świadczenia pracy na czas pozostały do rozwiązania umowy.

Strony nie ustaliły w porozumieniu reguł naliczenia wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Spółka zaczęła wypłacać wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania pracownicy. Kobieta domagała się natomiast zapłaty sumy stanowiącej wyrównanie wynagrodzenia do wynagrodzenia w wysokości średniej z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających okres podpisania porozumienia. Wezwała spółkę do zapłaty, lecz bezskutecznie. W związku z tym wniosła pozew do sądu rejonowego, który oddalił jej powództwo. Następnie wniosła apelację do sądu okręgowego, który zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na jej rzecz sumę stanowiącą różnicę między wypłaconym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem liczoną jak za urlop wypoczynkowy. Od tego wyroku spółka wniosła skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego.

Komentarz eksperta

Aleksandra Clemente, prawnik w warszawskim biurze Rödl & Partner

Sąd Najwyższy w tym orzeczeniu rozstrzygnął istotną kwestię. Wątpliwość dotyczyła tego, czy w okresie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy po zawarciu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę przysługuje mu wynagrodzenie ustalone na podstawie:

- art. 81 § 1 k.p., tj. jak za czas przestoju (tj. wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania pracownika, a jeżeli taki składnik nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 proc. wynagrodzenia), czy też

- art. 172 k.p., tj. jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (tj. wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.).

Ta druga opcja jest oczywiście dla pracownika korzystniejsza.

Przepisy prawa pracy nie odnoszą się wprost do tego zagadnienia. Przy obliczaniu wynagrodzenia za okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 362 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. SN podkreślił jednak, że ten przepis ma zastosowanie przy zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy po wręczeniu mu przez pracodawcę wypowiedzenia, a nie wskutek zgodnego porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy.

Wysokość wynagrodzenia w przypadku zawarcia porozumienia i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zależy więc od woli stron. Jeżeli strony nie określą w porozumieniu wprost zasad jego wypłaty, sąd rozstrzygający spór ustali wolę stron w tej kwestii, biorąc pod uwagę zamiar stron i cel porozumienia, uwzględniając okoliczności wykonywania

pracy i zawarcia porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy oraz ustalone zwyczaje (np. utrwaloną praktykę, regulacje wewnątrzzakładowe), ostatecznie zasady współżycia społecznego.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/307199990-Kiedy-zwolnienie-z-obowiazku-wykonywania-pracy-z-obnizonym-wynagrodzeniem.html>