

dF 3 WYJAŚNIENIA

Pensja dla wyrzuconego z posady, gdy wraca na dawne stanowisko

Nie wiadomo, czy trzeba płacić za czas między ogłoszeniem wyroku a ponownym rozpoczęciem zajęć po przywróceniu do pracy chronionego ze względu na wiek.

13-05-2009, Rzeczpospolita Dobra Firma

Płać pensję wyrzuconemu z posady, gdy wraca na dawne stanowisko

INTERPRETACJE | Chronionemu ze względu na wiek, który został przywrócony do pracy, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez niej. Nie wiadomo jednak, czy obejmuje to także okres między ogłoszeniem wyroku a ponownym rozpoczęciem zajęć

GRAŻYNA ORDAK

- Spółka Skarbu Państwa wypowiedziała umowę o pracę wieloletniej pracownicy chronionej ze względu na wiek (57 lat) w styczniu 2008 r. z powodu likwidacji stanowiska. W trakcie wypowiedzenia rozwiązała umowę w trybie dyscyplinarnym. Pracownica wygrała sprawę sądową, w wyniku czego została przywrócona do pracy. Sąd rejonowy, a następnie okręgowy przyznał jej wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Wyrok zapadł 2 kwietnia 2009 r. Przywrócona podjęła pracę 8 kwietnia br. Od 3 do 7 kwietnia nie otrzymała wynagrodzenia i pracodawca twierdzi, że się ono od niego nie należy, ponieważ po ogłoszeniu wyroku mogła następnego dnia stawić się do spółki. Czy za te pięć dni należy się pensja? - pyta czytelniczka DOBREJ FIRMY.

Z przepisów wprost nie wynika taki wymóg dla przyjmującej przywróconą do pracy osobę. Ale po kolei.

Przywrócony chroniony

Jako osoba chroniona z art. 39 k.p., czyli będąca w okresie czterech lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, korzysta ze szczególnych praw, gdy zostanie przywrócona do pracy na mocy wyroku sądowego. Art. 47 k.p. takim osobom nakazuje zasądzić wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez zajęcia. Z takiego przywileju korzystają także przywrócony:

- pracownica w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,
- ojciec wychowujący dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,
- pracownik, którego rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Pozostali mający taki wyrok sądu mogą w razie powrotu do dawnej firmy liczyć jedynie

na dwumiesięczne wynagrodzenie, a jeżeli okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące, tylko na pobory za jeden miesiąc bez względu na to, jak długo pozostawali bez zajęcia.

Siedem dni na zgłoszenie

Sąd pracy zasądza takie wynagrodzenie od zwalniającego pracodawcy, ale jego wypłata zależy od tego, czy pracownik zgłosił chęć niezwłocznego podjęcia pracy po przywróceniu. Ma na to siedem dni. Tak wynika z art. 48 § 1 k.p. Szef może odmówić ponownego zatrudnienia, jeśli podwładny przekroczy ten termin. Pracownik ma jednak szansę jego obrony, gdyby do przekroczenia doszło z przyczyn niezależnych od niego, np. choroby lub niewiedzy o wyroku przywracającym.

Czytelniczka nie przekroczyła ustalonego w tym przepisie siedmiodniowego terminu. Nie tylko zgłosiła gotowość niezwłocznego podjęcia pracy, ale nawet rozpoczęła ją dzień przed jego upływem. Trzeba bowiem pamiętać, że przepis mówi o „gotowości niezwłocznego podjęcia pracy”, a nie o faktycznym jej rozpoczęciu. Przypominamy, że szef nie może dopuścić do pracy tego, kto nie ma aktualnych badań lekarskich i odbytego szkolenia bhp. U osób, które przez kilka miesięcy czy nawet lat nie pracowały, i zalecenia medyczne, i kursy bhp mogły stracić na aktualności.

Wynagrodzenie za cały czas bez zajęć

Prawnicy nie są jednak zgodni, jak interpretować użyte w art. 47 k.p. sformułowanie „wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy”. Czy dotyczy to całego okresu od rozstania z pracownikiem do podjęcia przez niego pracy po przywróceniu w wyniku orzeczenia sądu? Czy ten okres odnosi się tylko do wydania wyroku?

Odpowiedź na takie pytanie rozstrzygnie także wątpliwości czytelniczki. U niej dotyczy to zaledwie kilku dni, ale u niektórych może być to dłuższy okres. Będzie tak, gdy np. do przekro-

czenia siedmiodniowego terminu na gotowość zgłoszenia do podjęcia pracy doszło z przyczyn niezależnych od podwładnego.

Dla Arkadiusza Sobczyka, radcy prawnego z Kancelarii Sobczyk & Współpracownicy z Krakowa, sprawa jest oczywista. U osób szczególnie chronionych wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Nie ma tu więc znaczenia to, że po wyroku pracownik pojawił się w dawnej firmie z kilkudniowym opóźnieniem. Szef płaci wynagrodzenie nawet za ten okres, kiedy go jeszcze nie było na stanowisku. Według niego o wiele ciekawsza byłaby natomiast odpowiedź na pytanie, jakie wynagrodzenie się należy, kiedy pracownik z przyczyn usprawiedliwionych zgłosił się później niż po siedmiu dniach, bo np. chorował, a wyraża chęć powrotu na stanowisko. Arkadiusz Sobczyk przypomina także, że zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 6 marca 1986 r. obowiązek zgłoszenia gotowości podjęcia pracy powstaje dopiero od daty uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy (III PZP 11/86).

Również Piotr Wojciechowski, ekspert prawa pracy, uważa, że przegrzywający nie ma ruchu: płaci za cały okres, do kiedy pracownik ponownie pojawi się w firmie. - Art. 47 k.p. mówiący o wypłacie przywróconemu wynagrodzenia nie uzależnia tego od daty wydania wyroku, ale od okresu pozostawania bez pracy. Ma ono dotyczyć całego tego czasu - podkreśla ekspert.

Za pracę wykonaną

Odmiennego zdania jest natomiast Patrycja Zawirska, prawnik z Bartłomiej Raczkow-

ski Kancelaria Prawa Pracy. Uważa, że wynagrodzenie jest należne za czas pozostawania bez pracy do dnia wydania wyroku. Jeżeli chodzi o okres następujący po wyroku przywracającym, wynagrodzenie należy się od dnia zgłoszenia gotowości do pracy. Wskazuje przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005 r. (II PK 389/04). Uznał on, że orzekając o przywróceniu do pracy, sąd może na podstawie art. 47 k.p. zasądzić jednocześnie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zasądza go pod warunkiem podjęcia pracy po przywróceniu do niej; u szczególnie chronionych w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku i ewentualnie z odsetkami od dnia podjęcia pracy. Jednak w tym wyroku SN podkreślił, że w zakresie tego rozszczenia sąd nie może uwzględnić ewentualnego pozostawania bez pracy po wydaniu wyroku (art. 316 k.p.c.), gdyż pracownik może być przywrócony do pracy (podjąć pracę) bezpośrednio po wydaniu wyroku, nawet nieprawomocnego.

Co więcej, samo przywrócenie staje się skuteczne dopiero od daty zgłoszenia przez zatrudnionego gotowości podjęcia pracy. Dopiero wtedy stosunek pracy powstaje na nowo, w postaci, jaka istniała przed zwolnieniem. Orzeczenie przywracające działa wstecz jedynie w zakresie, o którym mowa w art. 51 § 1 k.p. (uchwała SN z 28 maja 1976 r., V PZP 12/75).

Jeżeli zatem czytelniczka zgłosiła gotowość do pracy dopiero 8 kwietnia, to - według tej koncepcji - nie należy jej się wynagrodzenie za okres od 3 do 7 kwietnia.

Prawnicy wskazują też na art. 80 k.p., mówiący o tym, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. W tym wypadku - dopiero za czas od chwili dopuszczenia do pracy, czyli faktycznego rozpoczęcia jej wykonywania przez podwładnego.

➔ Radzimy czytelniczce

Niestety, trudno wskazać zasadę i wymóg dla pracodawcy, aby płacił za okres, kiedy przywrócony na mocy wyroku jeszcze nie pojawił się w pracy. Przekonać może go jednak to, że przegrał poprzedni spór, a kwota, którą musi uregulować, nie jest duża. Dotyczy bowiem tylko pięciu dni. Gdyby jednak był oporny, warto namówić go na ugodowe rozstrzygnięcie i zapłacić np. połowy należnego wynagrodzenia. ■