O wysokości wynagrodzenia za okres umownego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy decyduje wola stron

Przepisy prawa pracy nie regulowały dotychczas i nie regulują nadal sposobu ustalania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy w okresie, który pozostał do rozwiązania umowy o pracę, dokonanego na mocy porozumienia stron. O tym, jakie to będzie wynagrodzenie decyduje przede wszystkim wola stron ujawniona w porozumieniu, na podstawie którego umowa o pracę ma zostać rozwiązana.

Wyrok SN z 6.3.2018 r., II PK 86/17

Strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym ustaliły, że do dnia rozwiązania umowy o pracę, powódka będzie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W umowie nie określono sposobu, w jaki miało być wyliczane wynagrodzenie za ten okres.

Spółka za okres nieświadczenia pracy wypłaciła powódce wynagrodzenie zasadnicze. Pracownica natomiast twierdziła, że powinna dostać wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej uśrednionemu wynagrodzeniu, jakie otrzymywała w ostatnich trzech miesiącach poprzedzających okres podpisania porozumienia i wystąpiła o wyrównanie wynagrodzenia wypłaconego jej w okresie nieświadczenia pracy do tej właśnie wysokości.

Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za niezasadne. Sąd Okręgowy zmienił ten wyrok, uznając, że w spornym okresie powódce przysługiwało wynagrodzenie obliczane jak za urlop wypoczynkowy. Sprawa trafiła do SN, który oddalił skargę kasacyjną spółki.

Sąd Najwyższy uznał, że istotne w sprawie było przede wszystkim to, że podczas negocjacji porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, dyrektor spółki, przekazał powódce informację, że w okresie nieświadczenia pracy będzie otrzymywała ona wynagrodzenie „zgodnie z zasadami przyjętymi w spółce". Tymczasem w spółce obowiązywała praktyka wypłacania takim pracownikom wynagrodzenia obliczanego zgodnie z zasadami dotyczącymi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Z tych powodów SN wywiódł, że strony porozumiały się, że wynagrodzenie wypłacane powódce będzie obliczane właśnie w ten sposób.

Sąd Najwyższy wskazał bowiem wyraźnie, iż w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w okresie, w którym – w związku z odsuniętym w czasie okresem rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron – został on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i pracy tej nie wykonywał, decydująca jest przede wszystkim wola stron ujawniona w tym porozumieniu. Jeżeli w treści porozumienia brak konkretnych ustaleń stron dotyczących sposobu określenia wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i ustaleń tych nie można wywieść przy zastosowaniu reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 KC), wówczas pracodawca może wyliczyć wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 KP, czyli wynagrodzenie jak za przestój.

Komentarz

Wyrok SN potwierdza, że strony porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę mogą ustalić zasady na jakich ma dochodzić do obliczania wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy, jeżeli w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę zostanie przewidziane zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Jeżeli tak się stanie to wówczas wola stron ma decydujące znaczenie. W konsekwencji wynagrodzenie za zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie musi obejmować wszystkich składników wynagrodzenia pracownika (np. tych, które związane są z pełnieniem określonej funkcji, czy z jakością świadczonej pracy). Takie rozwiązanie jest uzasadnione biorąc pod uwagę, że w okresie zwolnienia pracownik nie wykonuje pracy i może przeznaczyć swój czas na inne cele np. podjęcie innej pracy czy bardziej efektywne poszukiwanie nowej pracy. Przyznanie w takich okolicznościach pracownikowi świadczenia uwzględniającego jedynie niektóre dotychczasowe składniki wynagrodzenia lub w niższej wysokości, niż gdyby pracownik świadczył pracę (np. tylko wynagrodzenia zasadniczego) wydaje się być rozwiązaniem racjonalnym i uwzględniającym interesy obu stron.

Zdarza się jednak, że strony w porozumieniu nie określają sposobu wyliczania wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas nieświadczenia pracy i nie wynika on też z okoliczności zawarcia tego porozumienia.

Pojawia się wówczas pytanie, jak w takiej sytuacji obliczyć wynagrodzenie należne pracownikowi. Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, iż do ustalania wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy na podstawie porozumienia, nie mają zastosowania reguły właściwe dla zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (tj. wynikające z wprowadzonego stosunkowo niedawno art. 36^2 KP i § 5 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia z 29.6.1996 r. MPiPS w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927).

W ocenie sądu właściwym rozwiązaniem w takiej sytuacji będzie wypłata wynagrodzenia obliczonego jak za przestój, czyli wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. Decydując się jednak na wypłatę wynagrodzenia w takiej wysokości, pracodawca powinien upewnić się, czy z wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy, utrwalonej praktyki stosowanej w zakładzie pracy nie wynika, że wynagrodzenie powinno być płatne w innej, wyższej wysokości.

r.pr. *Sandra Szybak-Bizacka*, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

apl. adw. *Agnieszka Piasecka*, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch