

# Prawo niekorzystne dla zwolnionych handlowców

**OCHRONA** | Inspekcja Pracy chce doprecyzowania zasad wynagradzania pracowników, którzy nie muszą wykonywać swoich obowiązków w okresie wypowiedzenia

**JOLANTA OJCZYK**

Przepisy kodeksu pracy nie regulują zasad zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy - uważa Halina Tulwim, dyrektor Departamentu Prawnego Państwowej Inspekcji Pracy.

W raporcie przedstawionym Sejmowej Komisji do spraw Kontroli Państwowej PIP wskazuje, że pracodawcy często korzystają z tej możliwości, jednak z powodu braku przepisów mają wiele wątpliwości.

## Sprzeczne interpretacje

- Nie jest jasne, czy zwolnienie może nastąpić w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy, czy wymaga zgody pracownika - podkreśla Halina Tulwim.

Doprecyzowania wymaga także sposób obliczania wynagrodzenia. PIP uważa, że kodeks pracy powinien precyzyjnie regulować te kwestie. Brak odpowiednich przepisów w szczególności dotyka osób, których wynagrodzenie składa się z dwóch części: stałej i zmiennej, uzależnionej od efektów pracy, np. wyników sprzedaży.

- Szef zwolnił mnie i powiedział, że przez dwa tygodnie wypowiedzenia mam już nie pracować. Dla mnie jest to niekorzystne, bo przez ten czas mogłabym zarobić. Czy to nie jest łamanie prawa - pyta Agnieszka Markowska, handlowiec.

Grzegorz Ruszczyk, radca prawny z kancelarii **Raczkowski** i Wspólnicy, wskazuje, że jednostronne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia jest kwestionowane, ale gdy pracownik nie protestuje, przyjmuje się, że strony zawarły porozumienie.

Część prawników uważa, że zwolnienie ze świadczenia pracy bez zgody pracownika jest niedopuszczalne.

- Na takie działanie pracownik nie musi się godzić, a pracodawca nie może mu tego narzucić - wyjaśnia Arkadiusz Sobczyk, radca prawny z kancelarii Sobczyk i Wspólnicy.

## Bez pracy taniej

W wielu firmach zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy jest bardzo popularne. Za ten czas pracownik otrzymuje tylko tzw. wynagrodzenie

**OPINIA**

**Magdalena Zwolińska**  
adwokat w DLA Piper Wiater



DLA „RZ”

ARCHIWUM PRYWATNE

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie jest uregulowane i budzi rozbieżności w orzecznictwie. Sąd Najwyższy nie jest jednomyślny co do tego, czy wymaga ono zgody pracownika. W wyroku I PK 324/02 dopuszcza takie zwolnienie w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy, a w wyroku II PK 202/08 stwierdza, że zgoda pracownika jest niezbędna. W praktyce często odbywa się to na podstawie jednostronnej decyzji pracodawcy. Wątpliwości budzi też sposób obliczania wynagrodzenia za ten czas, a dokładnie, czy wliczać do niego zmienne składniki. Pojawiają się argumenty, że skoro pracownik nie świadczy pracy, to nie nabywa do nich prawa (por. wyrok SN II PK 30/10). Jest to dla niego z pewnością niekorzystne. Doprecyzowanie przepisów rozwiązałoby wątpliwości.

przebiegowe, czyli bez wypłaconej prowizji czy premii. Takie zasady wynikają z orzecznictwa, a nie z kodeksu pracy.

Halina Tulwim podkreśla, że stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii obliczania wynagrodzenia nie jest jednolite, dlatego przepisy wymagają doprecyzowania.

Po bezpodstawnym zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy przysługuje roszczenie o dopuszczenie do świadczenia umówionej lub innej odpowiedniej pracy, a także

roszczenie o odszkodowanie za utracone korzyści. To drugie jednak trzeba dochodzić przed sądem cywilnym, co nie jest łatwe.

- Trzeba udowodnić, ile dana osoba by zarobiła, gdyby nie została odsunięta od pracy. Takie straty trudno wykazać, ponadto większość pracowników nie wie, że ma prawo o to wystąpić - uważa Sobczyk. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

j.ojczyk@rp.pl