

**Zwolnienie z obowiązku pracy do regulacji.** Wysłanie pracownika do domu w okresie wypowiedzenia może być kosztowne. **BB**

# Brak obowiązku pracy czeka na uregulowanie

Wysyłanie pracownika do domu w okresie wypowiedzenia **może być kosztowne** dla obu stron stosunku pracy. Winny jest brak przepisów

Tomasz Zalewski

tomasz.zalewski@infor.pl

W czasie pierwszego spotkania, zorganizowanego pod patronatem Prezydenta RP, poświęconego zmianom w kodeksie pracy, zgłoszona została propozycja uregulowania w przepisach zasad zwolnienia zatrudnionych z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Obecnie kwestia ta nie jest unormowana, co w praktyce powoduje wiele wątpliwości dotyczących np. wynagrodzenia lub konieczności stawiania się w firmie, zwłaszcza w razie sporu na linii pracodawca - zwalniany pracownik. Orzecznictwo sądów w tym zakresie nie jest wystarczające.

## Partnerzy nie są przeciwi

Generalnie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest coraz częściej stosowane przez zatrudniających. Najczęściej jest wprowadzane w trybie indywidualnym, nie zawsze w przyjaznej atmosferze. Chociażby z tego względu należałoby uregulować ten problem w kodeksie pracy - podkreśla Paweł Śmigieński, ekspert OPZZ.

Jego zdaniem jest wiele praktycznych problemów związanych ze zwolnieniem z obowiązków pracowniczych, które pracodawcy próbują rozwiązać. Chodzi na przykład o to, czy taki pracownik może przychodzić do firmy, korzystać ze świadczeń, służbowych urządzeń, samochodu itp.

Kwestia zwalniania z obowiązku świadczenia pracy była już poruszana w czasie prac zespołu prawa pracy w komisji trójstronnej. Zabrakło jednak wówczas woli rozmów i nie uzgodniono kierunku zmian.

Zdarzają się sytuacje, gdy firma powinna mieć prawo do jednostronnego zwolnienia pracownika z konieczno-

## Uprawnienia wiążące się z wypowiedzeniem

### Roszczenia pracownika zwolnionego z obowiązku pracy

- o przywrócenie do pracy - gdy zatrudniony nie godzi się na zwolnienie z obowiązków
- o zadośćuczynienie za krzywdę - np. rozstrój psychiczny, załamanie nerwowe
- o mobbing - gdy niedopuszczenie do pracy skutkuje izolacją od współpracowników
- o odszkodowanie - gdy zwolnienie z obowiązku pracy wiąże się np. z utratą części zarobków

ści wykonywania obowiązków, np. gdy utraciła do niego zaufanie albo jego obecność jest niepożądana z innych wymienionych w przepisach okoliczności. Generalnie podstawą wprowadzania takiego zwolnienia powinno być jednak porozumienie stron - uważa Grażyna Spytek-Bandurska z Konfederacji Lewiatan.

### Sąd określa zasady

Na razie zasady zwalniania z obowiązku świadczenia pracy są tworzone na podstawie orzecznictwa SN. W ocenie ekspertów z **Kancelarii Raczkowskiego i Wspólnicy** wśród najważniejszych orzeczeń SN wydanych w 2013 roku jedno dotyczyło właśnie trybu zwalniania pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

W wyroku z 13 marca 2013 r. (sygn. akt II PK 214/12) SN orzekł, że art. 22 par. 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zatrudniania podwładnego, co oznacza obowiązek umożliwienia mu faktycznego wykonywania obowiązków (dopuszczenia do nich).

W orzecznictwie dopuszcza się jednak także zwolnienie zatrudnionego z obowiązku (prawa) świadczenia umówionej pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na zasadzie volenti non fitiniuria, tj. we-

### Pozorne bonusy, które mogą być uznane przez sąd za niekorzystne dla pracownika

- wydłużenie okresu wypowiedzenia
- zwolnienie z obowiązku pracy z prawem do wynagrodzenia
- szeroki zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia za odszkodowaniem

dług swobodnego porozumienia stron.

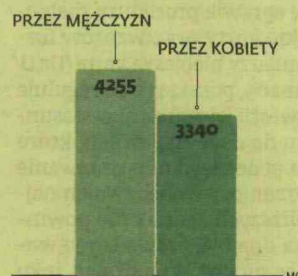
Zdaniem ekspertów wspomniane zwolnienie jest niekorzystne dla zatrudnionego, a faktu tego nie zmienia zachowanie przez niego prawa do wynagrodzenia. Z tego względu porozumienie pracownika z firmą dopuszczające takie rozwiązanie powinno być szczególnie uważnie ocenione w świetle przepisów o wadach oświadczeń woli i pod względem zgodności z zasadą uprzywilejowania pracownika.

Oznacza to, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest dopuszczalne, co do zasady, tylko za porozumieniem. A to ostatnie podlega ocenie z punktu widzenia korzyści dla podwładnego i zależy od okoliczności może być uznane za nieważne - zauważa **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat, **Kancelaria Raczkowskiego i Wspólnicy**.

Przyjmuje się powszechnie, że możliwość nieprzychodzenia do firmy w okresie wypowiedzenia to rozwiązanie korzystne dla zatrudnionego. Tymczasem często jest ona źródłem jego niezadowolenia czy frustracji - mówi Paweł Śmigieński.

Może się bowiem zdarzyć, że zakaz przychodzenia do pracy będzie podważał prestiż za-

Liczba spraw związanych z wypowiedzeniem umów o pracę złożonych w I półroczu 2013 r.



trudnionego albo skutkowało utratą pewnych umiejętności zawodowych, które powinny być utrzymane przez regularne wykonywanie obowiązków.

## Ograniczone roszczenia

Co ważne, możliwości przeciwdziałania nieakceptowanemu przez pracownika zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy są ograniczone. Dzieje się tak, mimo że działanie firmy jest niezgodne z prawem i narusza umowę o pracę, w której ta ostatnia zobowiązała się do zatrudniania podwładnego.

Takiemu pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. Tyle tylko, że w naszych realiach postępowanie sądowe nie zakończy się do czasu upływu okresu wypowiedzenia. Jeśli nawet tak by się stało, to trudno byłoby wyegzekwować wyrok, choć pracodawca, który uchylałby się od wykonania orzeczenia, narażałby się na grzywnę - wyjaśnia Izabela Zawacka, radca prawny, kancelaria Wojewódka i Współpracownicy.

Jej zdaniem bardziej realne są roszczenia o odszkodowanie czy zadośćuczynienie. Jeśli pracownik w wyniku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy dozna szkody i ją wykazuje, będzie mógł domagać się rekompensaty.