

D5

ROZLICZENIA

Za nieobecność można płacić mniej

Za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia przestojowego. A to oznacza, że nie trzeba mu wypłacać zmiennych składników pensji.

Za nieobecność można płacić mniej

ROZLICZENIA | Za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia przestojowego. A to oznacza, że nie trzeba mu wypłacać zmiennych składników pensji.

Wielu pracodawców upowszechniło zwyczaj zwalniania podwładnych z wymogu świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. I chociaż rozwiązanie to nie wynika z przepisów, a nawet uznaje się je za sprzeczne z nimi, zazwyczaj daje korzyści obu stronom angażu. Szef unika kłopotliwej sytuacji, polegającej np. na tym, że pracownik, do którego stracił zaufanie, ma dostęp do poufnych danych. Z kolei zatrudniony nie musi pracować, ma więc czas na szukanie nowego zajęcia. Rzadko więc będzie kwestionować zgodność z prawem takiego zwolnienia i żądać dopuszczenia do pracy. Tym bardziej, że za czas bez zajęć zachowuje prawo do wynagrodzenia. W praktyce są jednak wątpliwości, jak je obliczać.

Za wykonanie

Zgodnie z ogólną zasadą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania – tylko wtedy, gdy przepisy tak stanowią. Tymczasem ani zwolnienie z wymogu świadczenia pracy, ani wynagrodzenie za ten okres, nie zostały dotąd uregulowane. Wykształciły się natomiast dwa odmienne poglądy dotyczące jego kalkulacji. Według pierwszego w okresie

zwolnienia z wymogu świadczenia pracy etatowcowi przysługuje tzw. wynagrodzenie przestojowe (art. 81 § 1 k.p.). Zgodnie z drugim poglądem za czas odsunięcia od zadań pracownikowi należy się tzw. wynagrodzenie urlopowe. W wyroku z 16 czerwca 2005 r. (I PK 260/04) Sąd Najwyższy przyznał rację zwolnionemu pierwszemu stanowiska.

Wynagrodzenie urlopowe...

Choć nie ma takiego nakazu, płaca za czas zwolnienia ze świadczenia pracy jest często kalkulowana jak wynagrodzenie urlopowe. Uwzględnia się w nim zmienne składniki przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesiąc – w łącznej wysokości wypłaconej etatowcowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, DzU nr 2, poz. 14 ze zm.).

PRZYKŁAD
Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze zwolnionego

z obowiązku świadczenia pracy wynosiło 3500 zł. Był też uprawniony do dodatku samochodowego w wysokości 1500 zł brutto oraz miesięcznej premii uzależnionej od wyników sprzedaży na maksymalnym poziomie do 30 proc. wynagrodzenia zasadniczego. W maju i czerwcu pracownik otrzymał tę premię w pełnej wysokości (tj. 1050 zł), a w lipcu – 750 zł. Za okres zwolnienia ze świadczenia pracy w sierpniu pracownik dostanie 4450 zł, tj. 3500 zł + [(2 x 1050 zł + 750): 3].

...lub przestojowe

W wyroku z 16 czerwca 2005 r. SN doszedł do wniosku, że zwolniony z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sytuację taką reguluje zaś art. 81 § 1 k.p. Zgodnie z nim pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej realizacji, a doznał przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, należy się wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. A jeżeli takiego składnika nie wyodrębniono przy określaniu warunków płacowych – 60 proc. wynagrodzenia. Nie może ono być jednak

• ZDANIEM AUTORKI

Katarzyna Dobkowska

radca prawny,
partner w kancelarii prawa pracy
Raczkowski i Wspólnicy



Na wszelki wypadek

Aby nie wchodzić w konflikt z zatrudnionymi, za czas zwolnienia ze świadczenia pracy firmy często wypłacają pensje obliczane jak wynagrodzenie urlopowe. Przyjęcie takiej metody kalkulacji jest dla etatowców bardziej korzystne niż ustalanie wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. Z tego powodu rozwiązanie to jest zgodne z prawem pracy (wyrok SN z 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04). Firma nie musi jednak go stosować i może poprzestać na wypłacaniu zwolnionemu od zadań wynagrodzenia przestojowego, które z reguły nie obejmuje zmiennych składników płacowych. ■

niższe niż płaca minimalna (obecnie 1600 zł).

Wynagrodzenie określone stawką godzinową lub miesięczną obejmuje wyłącznie pensję zasadniczą i dodatek funkcyjny. Nie wlicza się zaś do niego składników płacowych zależnych od rzeczywistego wykonywania pracy lub jej efektów. Tak uznał SN m.in. w uchwale z 30 grudnia 1986 r. (III PZP 42/86).

PRZYKŁAD

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy wynosiło

3500 zł. Miał on też prawo do miesięcznej premii uzależnionej od wyników sprzedaży w maksymalnej wysokości do 30 proc. wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku samochodowego liczącego 1500 zł brutto. Za okres zwolnienia ze świadczenia pracy pracownik otrzyma wyłącznie pensję zasadniczą (3500 zł brutto). Nie będą mu się natomiast należały premia i dodatek samochodowy.

—Katarzyna Dobkowska
—Zuzanna Rosner-Laskorzyńska
jest aplikantką adwokacką w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy