t. LX, nr 12/2019 DOI 10.33226/0032-6186.2019.12.8



# Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

**Exemption from duty to perform work during the notice period**

**Streszczenie** 22 lutego 2016 r. do powszechnego prawa pracy została wprowadzona instytucja zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Autorka przedstawia pierwszy judykat Sądu Najwyższego, w którym szerzej odniesiono się do tej regulacji.

**Słowa kluczowe:** czynności z zakresu prawa pracy, okres wypowiedzenia.

**Summary** On February 22, 2016, the institution of exemption from the duty to perform work during the notice period was introduced into the universal labour law. The author presents the first judgment of the Supreme Court, which more broadly referred to this regulation.

**Keywords:** labour law acts, notice period.

JEL: K31

Przypomnijmy, że zgodnie z art. $36^2$ k.p., w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Artykuł ten, wprowadzony do kodeksu pracy 22 lutego 2016 r., jest pierwszą regulacją w powszechnym prawie pracy upoważniającą pracodawcę do jednostronnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia. Przyjmuje się, że celem tego przepisu jest umożliwienie pracodawcy ochrony jego interesów zagrożonych przez niewłaściwe zachowanie pracownika zwalnianego z pracy za wypowiedzeniem.

Z tego względu warta odnotowania jest pierwsza wypowiedź Sądu Najwyższego odnosząca się wprost do tej nowej instytucji.

W wyroku z 5 września 2019 r., III PK 96/18 (niepubl.), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. $36^2$ k.p. nie jest czynnością prawną (oświadczeniem woli) w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. Jest ono realizowane w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). W konsekwencji pracodawca ma prawo wtórnie zobowiązać pracownika do świadczenia pracy (zgoda zatrudnionego nie jest wymagana), mimo że wcześniej został on z tego obowiązku zwolniony, a także udzielić mu urlopu wypoczynkowego na podstawie art. $167^1$ k.p.

*Ad casum* istota sporu sprowadzała się do rozbieżnych ocen odnośnie do charakteru prawnego oświadczenia pracodawcy z art. $36^2$ k.p.

Rolą sądu było przesądzenie, czy uprawnienie pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia stanowi jednostronne oświadczenie woli pracodawcy, a zatem odwołanie tego oświadczenia wymaga zgody drugiej strony (art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), czy też uprawnienie zawarte w art. $36^2$ k.p. stanowi polecenie przełożonego, którego odwołanie nie wymaga zgody pracownika.

Sąd Najwyższy, przedstawiając swoje stanowisko, rozpoczął od wskazania, że odesłanie zawarte w art. 300 k.p. zawiera złożony „filtr". Rozwiązania przewidziane w kodeksie cywilnym można bowiem transponować na grunt prawa pracy pod warunkiem, że dana kwestia nie jest uregulowana. Dodatkowo zapożyczenie to odbywa się „odpowiednio" i tylko wtedy, jeśli rozwiązania zawarte w kodeksie cywilnym nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Mając na uwadze te wskazania Sąd Najwyższy podniósł, że art. 61 § 1 k.c. dotyczy kategorii czynności prawnych (oświadczeń woli). Nie jest jednak pewne, czy do tego zbioru zalicza się zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. $36^2$ k.p., a nawet jeśli tak, to czy w tym przypadku warunek „odpowiedniości" i zbieżności z zasadami prawa pracy nie wyraża potrzeby odpowiedniego zaadoptowania do tej konstrukcji przepisów kodeksu cywilnego.

Sąd Najwyższy podkreślił, że prawo pracy posługuje się formułą „czynności z zakresu prawa pracy". Nie ma wątpliwości, że obejmuje ona nie tylko czynności prawne, ale również czynności kierownicze. Te ostatnie nie dość, że tylko niekiedy stanowią czynność prawną, a w pozostałych wypadkach statusu takiego nie posiadają, to przede wszystkim nie są znane prawu cywilnemu. O ile jasne jest, że wypowiedzenie umowy o pracę jest kwalifikowane jako czynność prawna, o tyle pewności takiej nie ma w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. $36^2$ k.p. Równie przekonujące jest zapatrywanie, że czynność ta znajduje odzwierciedlenie w sferze kierowniczej pracodawcy.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy występuje w wielu przepisach kodeksu pracy. Poza art. $36^2$ k.p. mowa o nim w art. 37 k.p., art. $103^1$ § 2 i 3 k.p., art. $103^6$ pkt 1 k.p., art. 151 § $2^1$ k.p., art. $178^1$ k.p., art. 179 k.p., art. 185 § 2 k.p., art. 188 k.p., art. 198 k.p. Wskazane w tych przepisach zdarzenia mają wiele cech wspólnych. Wynika z nich jednoznacznie, że zwolnienie od pracy skonfronto-

wane zostało z zobowiązaniem, jakie wziął na siebie pracownik przez zawarcie umowy o pracę — art. 22 § 1 k.p. Według Sądu Najwyższego znaczy to tyle, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest odstępstwem od umówionego wzorca. Zostało ono wprawdzie zadekretowane w przepisie prawnym, jednak jego realizacja pozostawiona została pracodawcy lub pracownikowi. Czynności te realizowane są zatem w ramach więzi prawnej i reguł w niej określonych. Skoro umowa o pracę, która przecież została zawarta w wyniku czynności prawnych, jest podstawą do dokonania zwolnienia od pracy, to nie ma potrzeby kwalifikowania tego rodzaju zdarzeń jako czynności prawnej. Wyjątkowość art. $36^2$ k.p. polega jedynie na tym, że w przeciwieństwie do pozostałych przepisów upoważnienie do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przyznano pracodawcy, a nie pracownikowi.

Przedstawiona konkluzja znajduje odzwierciedlenie w literaturze przedmiotu, w której podnosi się, że czynności kierownicze identyfikują specyfikę zatrudnienia pracowniczego. Definiuje się je jako jednostronne czynności podejmowane w sprawach z zakresu prawa pracy przez pracodawców, które kształtują zmienne składniki treści stosunku pracy i wynikają z bieżącej organizacji pracy oraz porządku pracy. Nie przystają one do czynności prawnych typu cywilnoprawnego, dlatego przyjmuje się, że nie znajdują do nich zastosowania przepisy kodeksu cywilnego. Od czynności cywilnoprawnych różni je to, że nie powodują trwałej zmiany w stosunku prawnym, ale wynikają z władztwa pracodawcy, znajdującego umocowanie w zawartym stosunku pracy (zob. Lewandowicz-Machnikowska, 2017, s. 1325).

Według Sądu Najwyższego charakterystyka ta odpowiada właściwościom zwolnienia z art. $36^2$ k.p. Kształtuje ono jeden ze składników umownych (obowiązek świadczenia pracy), przy czym nie prowadzi do trwałej zmiany zobowiązania, a uprawnienie do jego dokonania przyznane zostało jednostronnie pracodawcy. Oznacza to, że do czynności z art. $36^2$ k.p. nie stosuje się reguły wyrażonej w art. 61 § 1 k.c., gdyż aspekt związany z czynnościami kierowniczymi został w prawie pracy uregulowany w sposób zupełny, co wyklucza sięgnięcie po upoważnienie z art. 300 k.p. Staje się jednocześnie jasne, że również cofnięcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ma ten sam charakter i właściwości.

W uzupełnieniu Sąd Najwyższy dodał, że nawet jeśli czynności kierownicze traktować jako czynności prawne, to nieodzowne staje się podkreślenie ich wyraźnej specyfiki (zob. Kuczyński, 2004, s. 86). Odmienność ta znajduje podłoże w zasadach prawa pracy. Skoro pracownik ustawowo zobowiązany został do wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.), to trudno „milczenie" art. $36^2$ k.p. co do dopuszczalności odwołania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy kwalifikować z art. 61 § 1 k.c. Na przeszkodzie stoi bowiem art. 300 k.p., który nie pozwala na sięganie po przepisy kodeksu cywilnego w razie sprzeczności z zasadami prawa pracy. Oczywiste przy tym jest, że obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy należy kwalifikować jako zasadę prawa pracy. Pogląd ten był już podnoszony w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z 4 marca 2009 r., II PK 202/08, OSNP 2010/19-20/231, wraz z aprobującą glosą K. Andrejuka, „Monitor Prawniczy", 2010, nr 17, s. 975–978).

Zaprezentowane stanowisko koresponduje z jednolitymi wypowiedziami literatury przedmiotu (zob. Jaśkowski, 2016, s. 24; Witkowski, 2016, s. 34-35; Z. Góral, 2018, s. 323). Wskazuje się w nich, że zwolnienie z art. $36^2$ k.p. nie wymaga oświadczenia woli, gdyż mieści się ono w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (analogicznie jak powierzenie innej pracy z art. 42 § 4 k.p.), a odwołanie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy uaktualnia obowiązek pracownika do świadczenia pracy. Nie można też pominąć, że Sąd Najwyższy wypowiedział się już na tle zbieżnego stanu prawnego (chodzi o art. 95 ustawy z 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli). W wyroku z 13 marca 2014 r., I PK 204/13 (LEX nr 1464689) wskazano, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest jednostronną czynnością pracodawcy o charakterze uznaniowym. W judykacie tym podniesiono, że skoro w okresie wypowiedzenia stosunek pracy trwa, to pracownik jest zobowiązany wykonać polecenie pracodawcy świadczenia pracy. W rezultacie, działania zatrudniającego nie można traktować jako cofnięcia oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, lecz jako zobowiązanie do świadczenia pracy (ze skutkiem od jego złożenia). Skoro pracodawca może jednostronnie i uznaniowo zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to tak samo (jednostronnie i uznaniowo) może pracownika zobowiązać do wykonywania pracy do czasu ustania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy stwierdził również, że konstrukcja z art. $36^2$ k.p. współgra funkcjonalnie z rozwiązaniem przewidzianym w art. $167^1$ k.p. Wspólne pozostaje to, że zarówno prawo do zwolnienia ze świadczenia pracy, jak i obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego dotyczą okresu wypowiedzenia. Sens tych przepisów polega na tym, że zaistnienie wypowiedzenia „poluźnia" standardy ochronne, w pierwszym przypadku uchyla prawo pracownika do świadczenia pracy, w drugim — daje sposobność do jednostronnego skierowania zatrudnionego na urlop wypoczynkowy. Nie znaczy to bynajmniej, że nie występują różnice. O ile polecenie zatrudniającego w sprawie skorzystania z urlopu wypoczynkowego wydane na podstawie art. $167^1$ k.p. jest dla pracownika wiążące (Mitrus, 2010, s. 4), o tyle zobowiązanie go do świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wymaga, po pierwsze, zaistnienia przesłanek z art. 164 § 2 i art. 167 § 1 k.p., a po drugie, złożenia przez pracodawcę oświadczenia o odwołaniu pracownika z urlopu albo o przesunięciu jego terminu. Analogicznego ograniczenia nie przewidziano w art. $36^2$ k.p., co jest zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że sytuacja tam opisana jest mniej korzystna dla pracodawcy niż w przypadku wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Potwierdza to pośrednio, że kodeks pracy autonomicznie reguluje odwoływanie oświadczeń dotyczących zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, co sprzeciwia się korzystaniu z rozwiązań przewidzianych w kodeksie cywilnym.

Według Sądu Najwyższego oba przepisy wchodzą w relację konkurencyjną. Nie można jednocześnie korzystać z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Nie jest jednak tak, że udzielenie urlopu wypoczynkowego (w ramach uprawnienia z art. $167^1$ k.p.) nie może być kwalifikowane jako jednoczesne przerwanie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Jeśli pracodawca w ramach uprawnień kierowniczych ma prawo zobowiązać zatrudnionego do świadczenia pracy, to tym bardziej może udzielić mu urlopu wypoczynkowego w ramach art. $167^1$ k.p. Zmiana sytuacji prawnej (w obrębie wytyczonym przez omawiane przepisy) została pozostawiona swobodnej decyzji pracodawcy. Zaakcentowanie jednej sytuacji (urlopu udzielonego na podstawie art. $167^1$ k.p.) niejako automatycznie sprawia, że nieaktualna pozostaje druga (zwolnienie z art. $36^2$ k.p.). Ważne jest tylko to, czy wola pracodawcy została wyrażona w sposób zrozumiały dla pracownika i pozwalający na precyzyjne oddzielenie obu okresów (zob. wyrok SN z 19 stycznia 2017 r., I PK 40/16, OSNP 2018/3/31).

## Bibliografia


Góral, Z. (2018). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.

Jaśkowski, K. (2016). Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3).

Kuczyński, T. (2004). W: U. Kalina-Prasznic (red.), *Encyklopedia prawa*. Warszawa.

Lewandowicz-Machnikowska, M. (2017). W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*. Warszawa.

Mitrus, L. (2010). Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).

Witkowski, J. (2016). Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w relacji do praw i obowiązków stron stosunku pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).


***dr Eliza Maniewska***
ORCID: 0000-0002-8101-7351

PWE POLECA




www.pwe.com.pl

Książka, którą oddajemy do rąk Czytelników, stanowi ukoronowanie niespełna dwuletnich badań prowadzonych przez kilkunastu studentów i doktorantów Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, działających w ramach Koła Naukowego Filozofii Prawa i Filozofii Społecznej IVR.
Pojęcie interregnum w symboliczny sposób oddaje istotę zagadnień podjętych w ramach niniejszej monografii. Jej przedmiot stanowi analiza XX-wiecznych transformacji ustrojowych, które dokonały się w kręgu euroatlantyckiej kultury prawnej. Celem badań było uchwycenie najistotniejszych elementów zmiany ustrojowej ujmowanej możliwie szeroko, a zatem obejmującej przekształcanie się reżimów monarchicznych w ustroje o charakterze republikańskim, procesy liberalizacji lub demokratyzacji reżimów autorytarnych czy wreszcie formowanie się całkowicie nowych bytów państwowych. Opisywane metamorfozy ustrojowe zostały uchwycone in statu nascendi, w perspektywie dynamicznej, w okresie kształtowania się nowych form ustrojowych, a zatem ścierania się starego porządku z nowym.

Monografia ma walor nie tylko informacyjny, przejawiający się w opisie biegu zdarzeń składających się na poszczególne procesy zmiany ustrojowej. Podejmuje także uniwersalne problemy związane z napięciem między legalnością a legitymizacją ustroju w warunkach doniosłej zmiany politycznej lub społecznej.