

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia

Release from the obligation to perform work during the notice period

Pracodawca zamierza rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Pracownik ma zaległy urlop wypoczynkowy. Pracodawca chciałby zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W jaki sposób należy to zrobić, czy konieczna jest zgoda pracownika? Czy zwalniając pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pracodawca może jednocześnie zobowiązać pracownika do wykorzystania zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego?

Zgodnie z art. 22 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca — do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Istotą stosunku pracy jest więc z jednej strony zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, a z drugiej zobowiązanie pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym z trybów rozwiązania umowy, w którym skutek w postaci ustania stosunku pracy następuje z upływem okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia pozostają aktualne prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w tym w szczególności obowiązek pracownika wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Z obowiązku tego pracownik może jednak zostać zwolniony przez pracodawcę.

W myśl art. 36² 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.

Uzasadnieniem dla wprowadzenia ww. przepisu (który wszedł w życie 22 lutego 2016 r.) była ochrona interesów pracodawcy, które mogłyby zostać naruszone na skutek działań podejmowanych przez pracownika po wypowiedzeniu umowy o pracę. Z tego też względu decyzję o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy ustawodawca pozostawił w gestii pracodawcy, który nie musi w takim przypadku uzyskiwać zgody pracownika. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy następuje w formie polecenia pracodawcy, które jest wiążące dla pracownika, przy czym polecenie to może zostać w każdym czasie cofnięte. W wyroku z 5 września 2019 r., III PK 96/18 (OSNP 2020/8/77), Sąd Najwyższy stwierdził, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 36² k.p. nie jest czynnością prawną (oświadczeniem woli) w rozumieniu art. 61 § 1 k.c., realizowane jest 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 zwol-

niony, a także udzielić mu urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p.

Należy dodać, że pracodawca ma możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia niezależnie od tego, która ze stron stosunku pracy dokonała wypowiedzenia umowy. Zatem również w tych przypadkach, gdy umowa została wypowiedziana przez pracownika, pracodawca może zdecydować o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Przepis art. 36² k.p. gwarantuje pracownikowi zachowanie prawa do wynagrodzenia w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Przy ustalaniu tego wynagrodzenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop — § 5 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. 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 (DzU z 2017 r. poz. 927).

Niezależnie od możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, pracodawca może także zobowiązać pracownika do wykorzystania w tym czasie urlopu wypoczynkowego. Uprawnienie to wynika z art. 167¹ k.p., który stanowi, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹ k.p. Jeżeli więc pracownik posiada zaległy urlop, to pracodawca może zobowiązać pracownika do jego wykorzystania w okresie wypowiedzenia. Dotyczy to również urlopu bieżącego, z tym że wymiar tej części urlopu należy ustalić proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy.

Ponieważ pracownik nie może jednocześnie korzystać z urlopu wypoczynkowego oraz ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w poleceniu pracodawcy należy wyraźnie określić, w jakim terminie pracownik ma obowiązek wykorzystać przysługujący mu urlop, oraz wskazać okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Jeżeli pierwotnie pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, ma też możliwość późniejszej zmiany tego polecenia, zobowiązując pracownika do wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia. W takim przypadku zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego należałoby traktować jako cofnięcie (lub przerwanie) polecenia dotyczącego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl