

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

DEPARTAMENT PRAWA PRACY

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 15 56, fax +48 22 661 15 00

www.mpips.gov.pl

Warszawa, 2 marca 2018 r.

DPR.III.053.39.2018.ZR

W odpowiedzi na petycję z dnia 15 stycznia 2017 r., skierowaną do Głównego Inspektoratu Pracy, przekazaną przy piśmie GIP z dnia 24 stycznia 2018 r. znak: GPP-433-461-25-2/18 – Departament Prawa Pracy, w zakresie swojej właściwości, uprzejmie informuje, że zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące - nie więcej niż za jeden miesiąc. Jeżeli natomiast umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p. (czyli w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego), albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem, ojcem wychowującym dziecko, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Należy zauważyć, że wynagrodzenie uregulowane w art. 47 k.p., wbrew swojej nazwie, nie jest tożsame z wynagrodzeniem za pracę. Zostało ono unormowane poza działem trzecim Kodeksu pracy (wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia), co oznacza, iż nie stosuje się do niego np. przepisów kodeksowych ustanawiających ochronę wynagrodzenia za pracę.

Ponadto mimo iż omawiane wynagrodzenie ma rekompensować utracone w wyniku wadliwego wypowiedzenia wynagrodzenie, to jednak nie jest (choć niekiedy tak bywa postrzegane) świadczeniem odszkodowawczym. Podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2010 r. (II PK 164/09, Legalis nr 336554), stwierdzając, iż wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 47 k.p., ma szczególny charakter, gdyż przesłanką jego otrzymania nie jest wykonanie pracy (art. 80 k.p.), lecz pozostawanie bez pracy w wyniku bezprawnego wypowiedzenia a następnie podjęcie pracy wskutek przywrócenia. Nie jest to jednak świadczenie odszkodowawcze. W tym kontekście należy więc rozróżnić wynagrodzenie z art. 47 k.p., które ma jedynie charakter uzupełniający wobec orzeczonego jednocześnie przywrócenia do pracy oraz odszkodowanie określone w art. 47¹ k.p., które jest samodzielnym świadczeniem odszkodowawczym. Dopiero funkcją tego drugiego, jak stwierdził Sąd Najwyższy, jest kompensata szkody związanej z utratą spodziewanych zarobków spowodowana bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Należy jednak zauważyć, iż nawet w tym przypadku maksymalna wysokość odszkodowania stanowi jedynie równowartość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Warto również podkreślić, iż przez „pozostawanie bez pracy” w kontekście określenia wysokości wynagrodzenia rozumie się niezatrudnienie u pozwanego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II PK 265/09, Legalis nr 387310). Pracownik może zatem pracować u innego pracodawcy lub uzyskiwać korzyści majątkowe z innych umów i nie ma to wpływu na jego prawo do wynagrodzenia za pozostawanie bez pracy u pozwanego pracodawcy.

Pełniejszy obraz charakteru świadczenia o którym mowa w art. 47 k.p. oraz przyczyny ograniczenia jego wysokości, odsłania np. treść uzasadnienia do uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP z 2010 r. nr 1-2, poz. 1), w której Sąd ten wyraźnie zaakcentował w szczególności walor prawny orzeczeń sądów pracy o przywróceniu do pracy, które prowadzą do ponownego zatrudnienia (reaktywacji stosunku pracy) po zgłoszeniu przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy (art. 48 § 1 k.p.). Orzeczenia restytucyjne mają, w ocenie Sądu Najwyższego, inną wartość faktyczną i normatywną dla pracownika od uzyskanych świadczeń odszkodowawczych, których celem jest rekompensowanie skutków trwałej utraty dotychczasowego zatrudnienia oraz potencjalnych trudności w znalezieniu innego zajęcia zarobkowego. W przypadku orzeczenia o przywróceniu do pracy pracownik odzyskuje bowiem zatrudnienie na poprzednich warunkach pracy i płacy, co rekompensuje mu tę

niejako podstawową szkodę wyrządzoną przez pracodawcę, który - wypowiadając umowę o pracę na czas nieokreślony bez uzasadnienia lub z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę - zmierzał do pozbawienia pracownika zatrudnienia oraz środków utrzymania z rozwiązane go stosunku pracy.

Można także przyjąć, że wynagrodzenie z art. 47 k.p. odpowiada kodeksowej formule zachowania prawa do wynagrodzenia bez ekwiwalentnego świadczenia pracy, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 zd. 2 k.p. w związku z art. 47 k.p.), zważywszy że w drodze fikcji prawnej okres pozostawania bez pracy, za który pracownikowi podejmującemu pracę w wyniku przywrócenia do pracy przyznano wynagrodzenie, wlicza się do okresu zatrudnienia (art. 51 § 1 k.p.).

Jak zauważył Sąd Najwyższy „obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oparty został na założeniu szybkiego, choć uproszczonego, ale dogodnego dochodzenia przez pracownika roszczeń, tyle że w zakresie i na ogół w ograniczonej (limitowanej), ale pewnej do uzyskania wysokości w przypadkach sądowego stwierdzenia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Taka dyferencjacja i modyfikacja roszczeń pracowniczych w prawie pracy - w odróżnieniu od cywilnoprawnej zasady pełnego odszkodowania - oparta została na racjonalnym, w opinii Sądu Najwyższego, kompromisie partnerów społecznych, godzącym usprawiedliwione interesy pracownika i pracodawcy. W tej normatywnej koncepcji zakłada się, że roszczenia ze stosunku pracy zostały wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy, co wyklucza np. dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego przez, niezajdujące w takich sprawach zastosowania, odesłanie z art. 300 k.p.”.

W przypadku orzekania o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy (art. 47) sąd nie wymaga od pracownika udowodnienia innych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy charakterystycznych i typowych dla klasycznych spraw cywilnych. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zostało zatem ukształtowane dla pracownika korzystnie. Świadczenie to przysługuje bowiem w podobnej wysokości bez względu na to, czy pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę wskutek uznanego za wadliwe wypowiedzenia umowy o pracę.

Skoro funkcją wspomnianego wyżej wynagrodzenia nie jest rekompensata szkody, jaką poniósł pracownik z tytułu utraty zatrudnienia, to odniesieniem do ustalenia jego wartości nie może być poniesiona przez pracownika szkoda.

Z kolei w myśl art. 57 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące i nie mniej niż za jeden miesiąc. Jeżeli natomiast umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem, ojcem wychowującym dziecko, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Wynagrodzenie, o którym mowa w art. 57 k.p., spełnia funkcję analogiczną do wynagrodzenia przysługującego pracownikowi na mocy art. 47 k.p. Jest ono bowiem rodzajem częściowej „rekompensaty” uszczerbku poniesionego przez pracownika wskutek bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Wysokość wynagrodzenia uzależniona została od długości czasu, w którym pracownik pozostawał bez pracy. Maksymalna jego wysokość odpowiada trzymiesięcznemu wynagrodzeniu pracownika. Tak więc w sytuacji, gdy rzeczywisty okres pozostawania pracownika bez pracy przekroczył trzy miesiące, przysługuje mu wynagrodzenie nie wyższe niż przewidziane w tym przepisie. Przepis art. 57 § 1 k.p. określa jednocześnie minimalną wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia. Nie może być ono niższe niż wynagrodzenie za jeden miesiąc. Nawet wtedy, gdy rzeczywisty okres pozostawania bez pracy jest krótszy niż miesiąc, pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za pełny miesiąc.

Warto w tym miejscu podkreślić, że także wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57 k.p. nie można traktować jako odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy w trybie i na zasadzie art. 52 k.p. W przepisach art. 56 - 58 k.p. wprowadzono bowiem rozróżnienie między wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy a odszkodowaniem. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje wówczas, gdy orzeczono o przywróceniu do pracy, a pracownik podjął pracę w wyniku tego przywrócenia.

W związku z powyższym należy podkreślić, iż Kodeks pracy ustanawia w zasadzie jednolity system sankcji na wypadek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zbliżony do sankcji z tytułu bezprawnego wypowiedzenia. Nieuzasadnione i sprzeczne z prawem oświadczenie woli pracodawcy wywiera bowiem skutek w postaci ustania stosunku pracy (nie jest nieważne), ale może być pozbawione skuteczności (w określonym zakresie) przez sąd z inicjatywy zainteresowanego pracownika. Uchylenie tej

czynności prawnej w drodze przywrócenia pracownika do pracy w obu przypadkach łączy się z prawem do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Wynagrodzenie, o którym mowa, w art. 57 k.p., podobnie jak w przypadku wynagrodzenia, o którym mowa w art. 47 k.p., nie ma charakteru *stricte* odszkodowawczego i mimo, co do zasady, jego limitowanej wysokości także zostało generalnie ukształtowane dla pracownika korzystnie, bowiem przysługuje w podobnej wysokości bez względu na to, czy pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę wskutek uznanego za nieuzasadnione lub sprzeczne z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Biorąc powyższe pod uwagę należy stwierdzić, iż nie jest możliwe wprowadzenie zmiany przepisów Kodeksu pracy, w szczególności art. 47 (jak również art. 57 k.p.), w kierunku postulowanym w petycji.

DYREKTOR
Departamentu Prawa Pracy
Anita Gwarek
Anita Gwarek