

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-8101-7351
e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i 57 k.p.)

Remuneration following reinstatement (Articles 47 and 57 of the Polish Labour Code)

Streszczenie

Autorka referuje wybrane, najważniejsze ustalenia orzecnictwa Sądu Najwyższego odnoszące się do roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pozostającego w związku z przywróceniem pracownika do pracy (art. 47 i 57 k.p.). Koncentruje się przy tym nie tylko na kwestiach materialnoprawnych, ale porusza również kwestie procesowe.

Słowa kluczowe

wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ochrona wynagrodzenia za pracę, przywrócenie do pracy, dochodzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

JEL: K31

Środkiem prawnym powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, obok sankcji bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę oraz przywrócenia do pracy, jest także roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Przypomnijmy, że przewiduje je art. 47 k.p., dotyczący uprawnień pracownika przywróconego do pracy w wyniku uwzględnienia jego odwołania od niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, oraz art. 57 k.p., gdy do takiego przywrócenia dochodzi w wyniku uwzględnienia odwołania pracownika od niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (bez wypowiedzenia). Z wyjątkiem różnicy w wysokości należnego pracownikowi wynagrodzenia w odniesieniu do pracowników niepodlegających szczególnej ochronie (por. art. 47 zadnie pierwsze k.p. i art. 57 § 1 k.p.) konstrukcje obu tych przepisów są zbieżne.

W orzecnictwie przyjmuje się jednolicie, iż jest to roszczenie akcesoryjne w stosunku do roszczenia o przywrócenie do pracy, w tym znaczeniu, że oddalenie bądź brak żądania o przywrócenie do pracy z góry niweczy zasadność wystąpienia z tego rodzaju roszczeniem.

Utrwalony jest także pogląd, zgodnie z którym zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy towarzyszące orzeczeniu o przywróceniu do pracy następuje pod warunkiem podjęcia pracy po przywróceniu do niej; w przypadku pracowników szczególnie chronionych, w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku (wyrok SN z 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006/11-12/174).

Abstract

The author presents selected, most important findings of the Supreme Court's jurisprudence relating to the claim for remuneration for the period of unemployment related to the employee's reinstatement (Articles 47 and 57 of the Polish Labour Code). She focuses not only on substantive issues, but also on procedural issues.

Keywords

remuneration for work, remuneration following reinstatement, protection of remuneration for work, reinstatement, claiming remuneration following reinstatement

Z uwagi na to, że wynagrodzenie to przysługuje wyłącznie pod warunkiem podjęcia pracy, wymagalność roszczenia o wypłatę tego wynagrodzenia i prawo do odsetek wyznacza właśnie data podjęcia pracy — art. 47 k.p. oraz art. 57 § 1 k.p. i art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyrok SN z 25 października 2007 r., II BP 11/07, LEX nr 852530). Jak bowiem wskazano, sam wyrok przywracający pracownika do pracy nie restytuuje stosunku pracy. Do osiągnięcia tego skutku pracownik musi w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego go do pracy zgłosić gotowość niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p. i art. 57 § 4 k.p.). Nie można zatem mówić o wymagalności tego świadczenia przed zgłoszeniem przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy i restytucją stosunku pracy. Byłoby to bowiem nielogiczne. Pracodawca nie pozostaje w zwłoce (ani nawet opóźnieniu) z zapłatą wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie przed przywróceniem pracownika do pracy, zgłoszeniem przez niego gotowości niezwłocznego podjęcia pracy i restytucją stosunku pracy. Tym samym, przed wydaniem (uprawomocnieniem się) wyroku przywracającego pracownika do pracy i przed zgłoszeniem przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy nie można mówić o wymagalności świadczenia odszkodowawczego pracodawcy. Odsetki za opóźnienie (art. 481 w związku z art. 455 k.c.) nie mogą być naliczane za okres poprzedzający datę wymagalności świadczenia. Świadczenie w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy staje się zatem wymagalne w warunkach opisanych w art. 47 i 48 k.p.

Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie panuje również korespondujące z dotąd prezentowanymi tezami powszechne przekonanie, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy dla pracownika przywróconego do pracy ma charakter odszkodowawczy (a przynajmniej jego charakter prawny zdecydowanie zbliża je do takiej kwalifikacji — por. wyrok SN z 7 stycznia 2010 r., II PK 164/09, LEX nr 577462), a nie wynagrodzeniowy, co nie się za sobą dalsze konsekwencje.

W wyroku z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08 (LEX nr 738349) Sąd Najwyższy argumentował, że podobnie jak odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa tak i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie mają charakteru okresowego tak jak wynagrodzenie za pracę oraz majątkowo-przysparzającego, lecz właśnie charakter kompensacyjno-odszkodowawczy. Ponadto nie odzwajemniają pracy i stąd nie mieszczą się w prawniczym (doktrynalnym) pojęciu wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i 57 k.p.) jest w istocie także odszkodowaniem, albowiem wypłacane jest za okres przypadający po ustaniu stosunku pracy. Niewątpliwie nie jest ono wynagrodzeniem za świadczoną pracę. Jego charakter odszkodowawczy wyraża się w tym, że stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek niezgodnego z prawem pozbawienia go zatrudnienia. Spełnia ono także w stosunku do pracodawcy rolę sankcji za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną. W istocie nie jest ono przeznaczone na pokrycie kosztów utrzymania pracownika, które pracownik z oczywistych przyczyn musiał ponieść już wcześniej, w czasie pozostawania bez pracy. Nawet jeżeli byłoby faktycznie na ten cel przeznaczone (np. na pokrycie długów zaciągniętych przez pracownika w związku z koniecznością ponoszenia kosztów utrzymania w okresie pozostawania bez pracy), to nie taki jest jego sens normatywny. W tej sytuacji trudno nawet twierdzić, aby świadczenie to zastępowało wynagrodzenie za pracę (było jego substytutem).

W konsekwencji taka specyfika nie pozwala na podzielenie poglądu, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ze względów funkcjonalnych i aksjologicznych powinno być w zakresie ochrony traktowane tak jak wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby nie został w sposób bezprawny pozbawiony możliwości wykonywania pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego co prawda wyrażany jest pogląd, że szczególnie ochrona wynagrodzenia za pracę przewidziana w art. 84–91 k.p. może dotyczyć odprawy rentowej lub emerytalnej (wyrok z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004/24/419), nagrody jubileuszowej (wyrok z 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNCP 1983/7/102), odprawy związanej z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (wyrok z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997/11/193), a nawet ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze urlop (wyrok z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980/12/248), jednak w przywołanym wyroku z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, Sąd Najwyższy uznał, że w podobny sposób nie powinno być traktowane

wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, choćby ze względów systemowych — jest ono bowiem uregulowane (art. 47 i 57 k.p.) poza działem dotyczącym wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. W szczególności zatem, ponieważ wynagrodzenie to wbrew nazwie nie stanowi wynagrodzenia za pracę, nie podlega ono ochronie przed możliwością dokonywania potrąceń przewidzianej w art. 87 k.p. oraz zakazowi dotyczącemu zrzekania się wynagrodzenia z art. 84 k.p. (por. jednak także wyrok SN z 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006/1-2/12).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z 27 lutego 2007 r., II PK 211/06, LEX nr 280745) przyjmuje się również, że użycie w art. 47 k.p. i 57 k.p. określenia „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązany stosunku pracy. Okresem takim jest okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. Jedyną przyczyną utraty prawa do wynagrodzenia musi więc być wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Nie chodzi zatem w tym przypadku wyłącznie o gotowość do pracy w znaczeniu prawnym, czyli obejmującą także przypadki usprawiedliwionej niemożności świadczenia pracy (tak np. w art. 48 § 1 k.p.), ale o gotowość do rzeczywistego świadczenia pracy, a więc sytuację, w której pracownik nie tylko przejawia wolę świadczenia pracy, ale także jest zdolny do jej wykonywania. Jak już podkreślano, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy obok funkcji represyjnej w stosunku do pracodawcy spełnia również funkcję kompensacyjną (odszkodowawczą) i wypłacane jest w miejsce wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby za wykonaną pracę, gdyby w rezultacie wadliwego rozwiązania stosunku pracy nie doznał przeszkód w jej świadczeniu ze strony pracodawcy. Dlatego okres, za który przyznano to wynagrodzenie, powinien być ustalony z uwzględnieniem czasu, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, to znaczy był zdolny do jej wykonywania, a tym samym był faktycznie gotowy do podjęcia jej świadczenia. W konsekwencji okresy, w których pracownik był niezdolny do świadczenia pracy (okresy niebędące okresami gotowości do jej wykonywania), takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji, podlegają wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W przeciwnym razie doszłoby do bezpodstawnego wzbogacenia pracownika w tym sensie, że za ten sam okres otrzymałby świadczenia z różnych, wykluczających się wzajemnie źródeł spełniających podobne funkcje — zapewnienia środków utrzymania (tak przykładowo w wyrokach SN z 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000/1/12 i z 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006/11-12/181; odmiennie w wyroku z 9 grudnia 2003 r., I PK 81/03,

OSNP 2004/21/370, w którym stwierdzono, że pobieranie renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, albowiem zasady, że pracownik nie może jednocześnie pobierać wynagrodzenia za pracę i świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, nie można przenieść na sytuację, w której pracownik nabywa prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy zachowując jednocześnie prawo do wynagrodzenia).

W konsekwencji oznacza to, że przepisu art. 47 k.p. i art. 57 k.p. nie można wyklądać w ten sposób, że okres zatrudnienia u innego pracodawcy podlega odliczeniu od okresu pozostawania bez pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, ani też, że kwota wynagrodzenia uzyskane go poza rozwiązaniem stosunku pracy podlega odliczeniu od kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (por. także art. 48 § 2 k.p.). Przepisy prawa nie zabraniają natomiast zmniejszania wynagrodzenia, zwłaszcza gdy przysługuje ono za cały czas pozostawania bez pracy (jak to ma miejsce w przypadku przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego), z odwołaniem się do przewidzianych w art. 8 k.p. klauzul generalnych (por. powołany wyżej wyrok SN z 27 lutego 2007 r., II PK 211/06).

Na zakończenie wypada także podkreślić, że w jednym z ostatnich judykatów z omawianego zakresu (por. wyrok z 28 stycznia 2021 r., I PSKP 2/21, niepubl.) Sąd Najwyższy przypomniał, że choć roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stanowi roszczenie akcesoryjne względem roszczenia o przywrócenie do pracy, to nie musi być z nim dochodzone łącznie. W przypadku pracownika szczególnie chronionego, któremu przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 zd. drugie k.p. i art. 57 § 4 k.p.), dochodzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w odrębnym

procesie może się okazać niekiedy nawet bardziej racjonalne, gdyż dopiero po prawomocnym zakończeniu sporu o przywrócenie do pracy i podjęciu pracy przez pracownika możliwe staje się określenie czasu, za jaki pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Ponadto w przypadku roszczenia o zasądzenie świadczenia pieniężnego, tak jak w przypadku innych świadczeń podzielnych, możliwe jest dochodzenie w odrębnych procesach jedynie części wymagalnych roszczeń, z pozostawieniem sobie możliwości dochodzenia innej ich części w późniejszym procesie. Podobnie Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z 25 maja 2010 r., I PK 213/09 (LEX nr 602204), uznając, że jeżeli sąd pracy zasądził roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jedynie w części, nie oddalając tego roszczenia w pozostałym zakresie, to pracownik może zgłosić wniosek o uzupełnienie wyroku w części, w której sąd nie orzekł o całości żądania (art. 351 § 1 k.p.c.), albo dochodzić niezasadzonej części wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w innym (nowym) procesie.

W judykaturze przyjmuje się również, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Należy więc uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby (musiałyby nastąpić), gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie (por. wyrok SN z 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, OSNP 2012/17-18/220). Dlatego możliwa jest korekta wysokości należnego pracownikowi tego nietypowego świadczenia odszkodowawczego *ex post* — po prawomocnym zakończeniu wcześniejszego procesu — gdyby się okazało, że w czasie, gdy pracownik postawał bez pracy, doszło do podwyższenia należnego mu wynagrodzenia za pracę, o czym nie wiedział, domagając się świadczenia w niższej kwocie.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.