

marzec 2023 r.

GWW



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
3/2023

O TYM SIĘ MÓWI

Nawet do 12 dni płatnego zwolnienia od pracy dla krwiodawców nie tylko w pandemii?

Na początku marca bieżącego roku na stronach Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt ustawy o krwiodawstwie i krwiolecznictwie¹, który przygotowało Ministerstwo Zdrowia. Projekt jest aktualnie na etapie konsultacji publicznych.

Projektowana ustawa miałaby kompleksowo uregulować uprawnienia osób oddających krew i jej składniki i doprecyzować budzące niejasności niedostatki dotychczasowej regulacji. Z uwagi na to, że dawcom krwi przysługują płatne zwolnienia od wykonywania pracy w związku z krwiodawstwem, część proponowanych zmian nie pozostaje bez znaczenia dla pracodawców krwiodawców.

Aktualna regulacja

Stosownie do art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 318), dalej jako u.p.s.k., zasłużonemu honorowemu dawcy krwi i honorowemu dawcy krwi przysługuje:

1. **zwolnienie od pracy oraz zwolnienie od wykonywania czynności służbowych w dniu, w którym oddaje krew, i na czas okresowego badania lekarskiego dawców krwi na zasadach określonych w odrębnych przepisach;**

2. **zwrot utraconego zarobku na zasadach wynikających z przepisów prawa pracy;**
3. zwrot kosztów przejazdu do jednostki organizacyjnej publicznej służby krwi na zasadach określonych w przepisach w sprawie diet i innych należności z tytułu podróży służbowych na obszarze kraju; koszt przejazdu ponosi jednostka organizacyjna publicznej służby krwi;
4. posiłek regeneracyjny.

Zgodnie z § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632 ze zm.) – dalej r.s.u.n.p., **pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi**. Pracodawca jest również obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy.

Powyższe zwolnienie od pracy stanowi uprawnienie pracownika, z którego nie ma obowiązku korzystać. Niemniej jednak w przypadku woli jego wykorzystania pracodawca nie może tego pracownikowi odmówić.

Za czas nieobecności w pracy związanej z oddawaniem krwi oraz uczestnictwem w zleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badaniach lekarskich pracownik będący krwiodawcą zachowuje prawo do wynagrodzenia (§ 16 ust. 1 r.s.u.n.p.). Wynagrodzenie to ustalane jest na takich samych zasadach jak wynagrodzenie za urlop, z tym że

¹ Projekt dostępny na stronie: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12370103/katalog/12956446#12956446>

składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy.



Należy wspomnieć, że ustawą z dnia 21 stycznia 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 159) do u.p.s.k. dodano art. 9a, na mocy którego **zwiększony został wymiar zwolnienia od pracy** przysługujący honorowym dawcom krwi, którzy oddają krew lub jej składniki, w tym osocze, po chorobie COVID-19. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii **wymiar zwolnienia od pracy oraz zwolnienia od wykonywania czynności służbowych przysługuje w dniu, w którym oddał krew lub jej składniki, oraz w dniu następnym**.

Celem powyższej regulacji jest dodatkowa mobilizacja osób oddających krew i jej składniki na czas pandemii. Należy wskazać, że krew może być oddawana nie częściej niż 6 razy w roku od mężczyzn i nie częściej niż 4 razy w roku od kobiet. W czasie trwania epidemii albo stanu zagrożenia epidemicznego krwiodawcy mogą za-

tem uzyskać w ciągu roku nawet do 12 dodatkowych płatnych dni wolnych w przypadku mężczyzn i 8 dni w przypadku kobiet.

Powyższe przepisy zapewniające pracownikom dwa dni zwolnienia od pracy obowiązują jednak jedynie w okresie ogłoszonego stanu epidemii albo stanu zagrożenia epidemicznego. Aktualnie obowiązujący stan zagrożenia epidemicznego, jeśli nie zostanie przedłużony, zakończy się 31 marca 2023 r.

Proponowane zmiany

W pierwszej kolejności trzeba wskazać, że projekt ustawy przewiduje wprowadzenie na stałe do polskiego porządku prawnego dwóch dni zwolnienia od pracy i od wykonywania czynności służbowych dla krwiodawcy. **Niezależnie od tego, czy będzie trwać stan zagrożenia epidemicznego albo epidemii, każdy pracownik oddający krew ma mieć prawo do zwolnienia od pracy w dniu, w którym oddaje krew, oraz w dniu następnym** i z tego tytułu zachowa też prawo do wynagrodzenia.

Ponadto w projekcie doprecyzowano, że „w przypadku dawców krwi pracujących lub odbywających służbę w systemie pracy zmianowej – zwolnienie obejmie zmianę roboczą, która zaczęła się w dniu, w którym oddano krew lub jej składniki, oraz dzień następny”. Do tej pory brak takiego dookreślenia rodził wiele problemów natury praktycznej.

W projekcie uwzględniono także prawa „kandydata na dawcę krwi”, czego nie ma w dotychczasowej regulacji. Jeśli pracownik stawiał się w centrum krwiodawstwa w celu oddania krwi, jednak z przyczyn od niego niezależnych do donacji nie doszło, pracodawca będzie musiał wypłacić mu wynagrodzenie za czas nieobecności wynikający z zaświadczenia wydanego przez centrum krwiodawstwa.

Projekt przewiduje, że nowa ustawa o krwiodawstwie i krwiolecznictwie co do zasady miałaby wejść w życie od 1 stycznia 2024 r.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: marta.wegner@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

Zakaz podawania, spożywania i wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziła długo wyczekiwane przez pracodawców przepisy umożliwiające przeprowadzenie kontroli trzeźwości pracowników. W poprzednich Newsletterach Prawa Pracy przybliżaliśmy Państwu najważniejsze zasady prawidłowego wprowadzenia i przeprowadzania kontroli pracowników.

Tymczasem dużo mniej popularne są funkcjonujące od kilkudziesięciu lat przepisy określające zakaz podawania, spożywania i wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy, którego naruszenie może powodować negatywne konsekwencje prawne również dla pracodawców.

Zakaz podawania, spożywania i wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy

Kwestię podawania, spożywania i wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy regulują przepisy ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

Zgodnie z art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy zabrania się podawania i spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładów pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników.

Z kolei zakaz wnoszenia napojów alkoholowych m.in. na teren **zakładów pracy** określa art. 16 ust. 1 ustawy. **Co więcej, kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona są zobowiązani odmówić wpuszczenia na teren zakładu pracy osoby, w stosunku do której zachodzi uzasadnione podejrzenie, że nie zastosowała się do powyższego zakazu, chyba że przeprowadzona na żądanie tej osoby kontrola nie potwierdzi podejrzenia**

Z powyższych przepisów wynika zatem bezwzględny administracyjny zakaz podawania, spożywania i wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładów pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników.

Jedyny wyjątek w zakresie podawania i spożywania alkoholu w zakładzie pracy określa rozporządzenie Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 29 listopada 2004 r. w sprawie wypadków i okoliczności, w których ze względu na zwyczaje międzynarodowe dopuszczalne jest podawanie i spożywanie nieznacznej ilości napojów alkoholowych. W myśl przywołanego rozporządzenia podawanie i spożywanie nieznacznej ilości napojów alkoholowych jest dopuszczalne ze względu na zwyczaje międzynarodowe w przypadku przyjęć oficjalnych i innych uroczystości organizowanych z udziałem cudzoziemców, w tym w szczególności przedstawicieli państw obcych, funkcjonariuszy organizacji międzynarodowych lub członków delegacji zagranicznych, a także innych spotkań z udziałem cudzoziemców, jeżeli przemawiają za tym względy kurtuazji dyplomatycznej.

Należy mieć na uwadze, że zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie sądowym pojęciu „teren zakładu pracy” nadaje się dość szerokie znaczenie. Przyjmuje się, że zakładem pracy są obiekty i tereny będące w posiadaniu pracodawcy, w których przebywają pracownicy i wykonują swoje obowiązki. Pojęcie „teren zakładu pracy” ma zatem znaczenie szersze niż pojęcie „zakład pracy”, rozumiane jako tylko pomiesz-

czenia zakładowe. Do określenia „teren zakładu pracy” zalicza się zatem oprócz hal produkcyjnych, pomieszczeń dyrekcyjnych i biurowych, korytarzy, portierni, magazynów i pomieszczeń pomocniczych, placów manewrowych – także budynki służące przedsiębiorstwu, niejednokrotnie położone poza obrębem jednostki, place budowlane, warsztaty, pomieszczenia o charakterze socjalnym i kulturalnym oraz inne miejsca zwarte w sensie organizacyjnym, w których pracują stale, przejściowo lub choćby doraźnie pracownicy.



Konsekwencje dla pracodawcy

Zgodnie z art. 44 ustawy kto wbrew szczególnemu obowiązkowi nadzoru dopuszcza do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, jak również powziąwszy wiadomość o sprzedawaniu, podawaniu lub spożywaniu na terenie zakładu pracy takich napojów nie podejmie prawem przewidzianego postępowania, podlega karze grzywny.

Karze grzywny podlega więc ten, kto sprawuje taki nadzór lub komu go powierzono i kto wbrew szczególnemu obowiązkowi nadzoru dopuszcza do czynów określonych w wyżej przywołanym przepisie. Może więc tu chodzić o prezesa, dyrektora generalnego itp., a także o inną osobę upoważnioną do działania w imieniu danej jednostki (pełnomocnika, prokurenta), jak również osobę w określonym zakresie wykonującą obowiązki i uprawnienia pracodawcy w sferze prawa pracy. To ostatnie upoważnienie powinno jednak wynikać jasno ze struktury jednostki. Osobami działającymi w imieniu pracodawcy mogą być kierownicy sklepów lub konkretnych zakładów produkcyjnych, oddziałów itd.; w literaturze wskazuje się również, że atrybuty sprawcy może mieć także pracownik ochrony, któremu powierzono ten szczególny obowiązek.

W powyższych sprawach orzekanie następuje na podstawie przepisów o postępowaniu w sprawach o wykroczenia.

Osobie, która nie dostosuje się do zakazu, grozi grzywna do 5 000 zł. Gdyby jednak spożywanie alkoholu odbywało się w godzinach pracy należy rozważyć zastosowanie przepisów z k.p., w których sankcja wynosi nawet 30 000 zł.

AUTOR: *Ines Borkowska, radca prawny*

Kontakt: Ines.Borkowska@gww.pl

OKIEM PRAKTYKA

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem niezdolnym do pracy wskutek choroby

W razie długotrwałej niezdolności pracownika do pracy spowodowanej chorobą Ko-

deks pracy przyznaje pracodawcy uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Warunkiem skorzystania z tej instytucji jest upływ ściśle określonych okresów, po których pracownik nadal pozostaje niezdolny do świadczenia umówionego rodzaju pracy.

Ochrona przed wypowiedzeniem

Art. 41 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) zapewnia ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikowi, który jest w sposób usprawiedliwiony nieobecny w pracy. Pod pojęciem usprawiedliwionej nieobecności rozumie się między innymi nieobecność spowodowaną chorobą. Pracownik może przebywać na zasiłku chorobowym maksymalnie 182 dni (a w przypadku gruźlicy lub ciąży – 270 dni). Zakaz wypowiedzenia w omawianych sytuacjach jest w gruncie rzeczy gwarancją powrotu do pracy po dłuższym okresie przerwy w jej świadczeniu i odzyskaniu przez pracownika zdolności do pracy.

Zwolnienie pracownika w czasie usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą

W społeczeństwie panuje mylne przekonanie, że pracownika na zwolnieniu lekarskim nie można w żaden sposób zwolnić. W konsekwencji warto przypomnieć, iż w pewnych wyjątkowych okolicznościach, pomimo omówionego powyżej zakazu, pracodawcy przysługuje uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę zawartej z pracownikiem przebywającym na zwolnieniu lekarskim bądź pobierającym świadczenie rehabilitacyjne. Przy spełnieniu odpowiednich przesłanek rozwiązanie umowy nastąpi bez okresu wypowiedzenia. Okres, po którym może dojść do zwolnienia pracownika z powodu długotrwałej niezdolności do pracy wskutek choroby, uzależniony jest od czasu trwania zatrudnienia. Gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, to po

upływie 3 miesięcy niezdolności do pracy pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a oświadczenie to wywoła skutek w momencie, w którym adresat będzie mógł zapoznać się z jego treścią (najczęściej jest to moment doręczenia oświadczenia). Natomiast jeżeli pracownik legitymuje się okresem zatrudnienia trującym co najmniej 6 miesięcy (a także jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową), powyższe oświadczenie może zostać złożone dopiero, gdy niezdolność z powodu choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. a lub b k.p. jest prawidłowe tylko wówczas, gdy pracownik po upływie ww. okresów jest nadal niezdolny do pracy.

Luka czasowa pomiędzy zakończonym okresem pobierania zasiłku chorobowego a uzyskaniem orzeczenia o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego

Stosunkowo często dochodzi do sytuacji, w której pracownik wyczerpał okres zasiłkowy i nie legitymuje się orzeczeniem o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego. Z uwagi na utworzoną wówczas lukę czasową pojawia się pytanie o możliwość rozwiązania umowy z nieobecnym pracownikiem, który z jednej strony informuje o możliwości przedłużenia ochrony przed zwolnieniem z uwagi na oczekiwanie na orzeczenie lekarza orzecznika ZUS lub komisji lekarskiej i wydanie decyzji ZUS, z drugiej zaś strony przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego jest zdarzeniem przyszłym i niepewnym. Przez czas oczekiwania na decyzję ZUS w tym zakresie pracodawca zasadniczo powinien wstrzymać się od działań w zakresie zwolnienia pracownika, bowiem decyzja ZUS może wydłużyć okres ochrony pracownika przed zwolnieniem. Do czasu rozstrzygnięcia sprawy nieobecność

pracownika powinna być traktowana jako nieobecność usprawiedliwiona niepłatna. Jeżeli pracodawca zdecyduje się rozwiązać stosunek pracy w okresie oczekiwania na wydanie decyzji ZUS, podejmuje ryzyko naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w przypadku, gdy ZUS przyzna pracownikowi świadczenie rehabilitacyjne, które przysługuje od pierwszego dnia po wyzerpaniu zasiłku chorobowego. Jednakże ochrona przed zwolnieniem jest ograniczona w czasie, dlatego w przypadku upływu trzymiesięcznego okresu, w którym pracownik pobierałby świadczenie rehabilitacyjne, gdyby wydano względem niego pozytywną decyzję ZUS, pracodawca może złożyć pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., o ile pracownik jest nadal niezdolny do pracy.

Zaznaczam, że trudno jest jednoznacznie określić, ile wynosi czas oczekiwania na decyzję ZUS. W konsekwencji warto zwrócić uwagę pracownikom na zalecenia ZUS zawarte w formularzu ZNp-7. ZUS zaleca, żeby wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego z kompletną dokumentacją złożyć co najmniej na 6 tygodni przed zakończeniem pełnego okresu zasiłkowego (182/270 dni).

Podsumowanie

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia po upływie ściśle określonego czasu niezdolności do pracy wskutek choroby jest dopuszczalne na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. a lub b k.p. Skorzystanie z omawianego sposobu rozwiązania umowy jest niedopuszczalne po odzyskaniu zdolności do pracy, w tym gdy pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. W praktyce zdarzają się okresy przerwy (oczekiwania) między zakończeniem okresu zasiłkowego a wydaniem przez ZUS decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie ww. regulacji, w sytuacji gdy pracownik wystąpił do ZUS o przyznanie mu

świadczenia rehabilitacyjnego, ale go jeszcze nie otrzymał, jest dla pracodawcy ryzykowne. W razie korzystnej dla pracownika decyzji ZUS i uzyskania przez niego tego świadczenia rozwiązanie umowy o pracę zostanie uznane przez sąd pracy za wadliwe z uwagi ustawową ochronę stosunku pracy.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

ZDANIEM SĄDU

Odwołanie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 36² Kodeksu pracy nie jest oświadczeniem woli, lecz czynnością realizowaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (art. 22 § 1 Kodeksu pracy). W konsekwencji pracodawca ma prawo wtórnie zobowiązać pracownika do świadczenia pracy, mimo że wcześniej został on z tego obowiązku zwolniony, a także udzielić mu, bez jego zgody, urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ Kodeksu pracy

(wyrok Sądu Najwyższego z 5.09.2019 r., III PK 96/18)

W stanie faktycznym, który stanowił podstawę wydania przez Sąd Najwyższy powyższego orzeczenia, pracodawca wypowiedział umowę o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy, jednocześnie zwalniając pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Następnie, w trakcie wypowiedzenia

umowy o pracę pracodawca skierował do pracownika pismo, w którym udzielił pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego do upływu okresu wypowiedzenia. Oświadczenie to, po awizowaniu, nie zostało jednak przez pracownika odebrane. W związku z tym pracownik dochodził na drodze sądowej wypłaty od byłego pracodawcy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.



Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo pracownika tylko w części (za 12 dni urlopu), stwierdzając, że pracownik został prawidłowo poinformowany przez pracodawcę o udzieleniu mu urlopu wypoczynkowego w trakcie trwającego okresu wypowiedzenia. Co istotne, zdaniem sądu pracodawca, kierując się art. 167¹ Kodeksu pracy, mógł zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a tym samym jednostronnie zmienić swoje wcześniejsze polecenie o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W wyniku rozpatrzenia apelacji sąd drugiej in-

stancji zmienił jednak wyrok sądu pierwszej instancji, zasądzając na rzecz byłego pracownika ekwiwalent pieniężny dodatkowo za 45 dni niewykorzystanego urlopu. Sąd ten zaprezentował odmienną ocenę prawną, wskazując, że uprawnienie pracodawcy z art. 36² k.p. ma charakter jednostronny, zaś zestawienie tego przepisu i art. 167¹ k.p. pozwala sądzić, że pracodawca, wypowiadając umowę o pracę, może udzielić przysługującego urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym zakresie zwolnić z obowiązku świadczenia pracy. Zdaniem sądu okręgowego skuteczne udzielenie urlopu wypoczynkowego w okolicznościach faktycznych sprawy byłoby możliwe po uprzednim odwołaniu oświadczenia o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a do tego wymagana była zgoda pracownika. Taka zgoda nie została zaś przez pracownika wyrażona.

Skargę kasacyjną od wyroku sądu drugiej instancji złożył były pracodawca, a Sąd Najwyższy uznał ją za trafną. Sąd Najwyższy podkreślił, że zasadnicze znaczenie ma charakter prawny oświadczenia z art. 36² k.p. o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Sąd rejonowy traktował je jako polecenie pracodawcy wydane w ramach uprawnień kierowniczych, zaś sąd okręgowy nadał mu status jednostronnego oświadczenia woli o charakterze kształtującym.

Zdaniem Sądu Najwyższego prawo pracy posługuje się formułą „czynności z zakresu prawa pracy”, która obejmuje nie tylko czynności prawne, ale również czynności kierownicze. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy występuje w wielu przepisach Kodeksu pracy. Wynika z nich jednoznacznie, że zwolnienie od pracy skonfrontowane zostało z zobowiązaniem, jakie wziął na siebie pracownik przez zawarcie umowy o pracę – art. 22 § 1 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego 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. 36² k.p. polega jedynie na tym, że w przeciwieństwie do pozostałych przepisów upoważnienie do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przyznano pracodawcy, a nie pracownikowi. W konsekwencji Sąd Najwyższy przyjął, że do czynności z art. 36² 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 upoważnienia z art. 300 k.p. Oznacza to, że **zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę 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.**

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 13.03.2014 r., I PK 204/13, w którym wskazano, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest jednostronną czynnością pracodawcy o charakterze uznaniowym. Ponieważ w okresie wypowiedzenia stosunek pracy trwa, to pracownik jest zobowiązany wykonać polecenie pracodawcy świadczenia pracy.

Co istotne, Sąd Najwyższy, badając relację pomiędzy art. 36² k.p. (zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia) i 167¹ k.p. (korzystaniem z urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę), przyjął, że oba przepisy wchodzą w relację konkurencyjną. **Nie można jednocześnie**

korzystać z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Udzielenie urlopu wypoczynkowego (w ramach uprawnienia z art. 167¹ k.p.) może być w pewnych przypadkach kwalifikowane jako jednoczesne przerwanie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Przy czym **ważne jest to, czy wola pracodawcy została wyrażona w sposób zrozumiały dla pracownika i pozwalający na precyzyjne oddzielenie obu okresów, tj. okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i okresu korzystania z urlopu wypoczynkowego.**

Opisane powyżej stanowisko Sądu Najwyższego ma doniosłe znaczenie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Nierzadko pracodawcy decydują się bowiem na zwolnienie pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, zaś pracownicy mają wątpliwości, czy w okresie tego zwolnienia mogą podjąć pracę u innego pracodawcy. Omówione orzeczenie potwierdza, że **zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy mieści się w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy i może zostać przez niego cofnięte, a pracownik ponownie zobowiązany do świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.** Pracodawcy zaś powinni wyraźnie rozgraniczać, czy to w wypowiedzeniu umowy o pracę, czy późniejszych oświadczeniach kierowanych do pracownika, okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy od okresu, w którym zobowiązują pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczyk, radca prawny,
doktor nauk prawnych](#)
- [Ines Borkowska, radca prawny](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner](#)

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Do-
radcy Podatkowi sp. p.**

ul. Dobra 40,
00-344 Warszawa
tel. +22 212 00 00
waszawa@gww.pl
www.gww.pl

Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygania pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.