



MoPr

BIBLIOTEKA MONITORA PRAWA PRACY

Ewa Suknarowska-Drzewiecka

Ochrona
wynagrodzenia za pracę
– poradnik dla pracodawcy
i pracownika

BIBLIOTEKA MONITORA PRAWA PRACY

Ewa Suknarowska-Drzewiecka • Ochrona wynagrodzenia za pracę
– poradnik dla pracodawcy i pracownika



Polecamy nasze publikacje z tego zakresu:

MONITOR PRAWA PRACY

Miesięcznik

Andrzej Marian Świątkowski

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 2

Komentarze Kodeksowe

Małgorzata Barzycka-Banaszczyk

PRAWO PRACY, wyd. 11

Skrypty Becka

Beata Bury

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH JAKO OBOWIĄZEK PRACOWNIKA

Monografie Prawnicze

Małgorzata Zych

MOBBING W POLSKIM PRAWIE PRACY

Biblioteka Monitora Prawa Pracy

Ludwik Florek

PRAWO PRACY, wyd. 10

Podręczniki Prawnicze

KODEKS PRACY, wyd. 25

Teksty Ustaw Becka

Legalis
System Informacji Prawnej

www.sklep.beck.pl

Ewa Suknarowska-Drzewiecka

**Ochrona wynagrodzenia za pracę
– poradnik dla pracodawcy
i pracownika**

Redakcja:
Anna Kamińska



© Wydawnictwo C. H. Beck 2008

Wydawnictwo C. H. Beck Sp. z o.o.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

Skład i łamanie: Wydawnictwo C.H. Beck
Druk i oprawa: P.W.P. INTERDRUK, Warszawa

ISBN 978-83-255-0627-8

Spis treści

Wykaz skrótów	
Rozdział 1. Wynagrodzenie za pracę	1
1.1. Wynagrodzenie za pracę wykonaną i za czas niewykonywania pracy	1
1.1.1. Niewykonywanie pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy	2
1.1.2. Płatne przerwy w pracy	4
1.1.3. Choroba pracownika lub odosobnienie ze względu na chorobę zakaźną	4
1.1.4. Powstrzymanie się pracownika od pracy lub oddalenie z miejsca pracy (art. 210 § 1 KP)	5
1.1.5. Niewykonywanie pracy ze względu na szkolenie bhp (art. 237 ³ KP)	7
1.1.6. Niewykonywanie pracy ze względu na badania lekarskie (okresowe, kontrolne – art. 229 KP, pracownicy w ciąży – art. 185 § 2 KP)	7
1.1.7. Czas nieprzepracowany ponad 8 godzin na dobę w rozkładach czasu pracy przewidujących podwyższenie dobowego wymiaru czasu pracy	8
1.1.8. Dni wolne na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia (art. 37 KP)	8
1.1.9. Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi z tytułu zaliczenia niektórych okresów nieświadczania pracy do czasu pracy	8
1.2. Wynagrodzenie przy zwolnieniu ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia	9
1.3. Minimalne wynagrodzenie za pracę	11
1.3.1. Wynagrodzenie minimalne w pierwszym roku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę	13
1.3.2. Wynagrodzenie minimalne dla młodocianego	14
1.3.3. Wyrównanie	14
1.3.4. Najniższe wynagrodzenia a wynagrodzenie minimalne	15
1.4. Składniki wynagrodzenia	15
1.5. Inne świadczenia związane z pracą	16
Rozdział 2. Wyplata i ochrona wynagrodzenia	19
2.1. Termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia	19

2.2. Terminowa wypłata	23
2.3. Wynagrodzenie należne	24
2.4. Forma wypłaty	26
2.5. Niewypłacenie wynagrodzenia w terminie jako przyczyna rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1 ¹ KP	29
2.6. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia	31
2.6.1. Zakaz zrzeczenia się składników wynagrodzenia	33
2.7. Ochrona dokumentów płacowych	35
2.8. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę	36
2.8.1. Dopuszczalność potrąceń	36
2.8.2. Potrącenia ustawowe	38
2.8.3. Potrącenia dobrowolne	44

Wykaz skrótów

1. Źródła prawa

KC	ustawa z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
KK	ustawa z 6.6.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. Nr 88, poz. 553 ze zm.)
KP	ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.jedn.: Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.)
KRO	ustawa z 25.2.1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. Nr 9, poz. 59 ze zm.)
EmRentyFUSU	ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.jedn.: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.)
MinWynagU	ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.)
ObliczWynagrR	rozporządzenie MPiPS z 29.5.1996 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 (Dz.U. Nr 62, poz. 298 ze zm.)
RehZawNiep	ustawa z 27.8.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.jedn.: Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92)
UsprawiedNieobR	rozporządzenie MPiPS z 15.5.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm.)
ZwZawU	ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (t.jedn.: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.)

2. Czasopisma

MoP	Monitor Prawniczy
MoPr	Monitor Prawa Pracy
OSA	Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych

OSN	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna, Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PP	Prawo Pracy

3. Organy orzekające

NSA	Naczelnny Sąd Administracyjny
SA	Sąd apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny

4. Inne

art.	artykuł
bhp	bezpieczeństwo i higiena pracy
cz.	część
Dz.U.	Dziennik Ustaw
GUS	Główny Urząd Statystyczny
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
lit.	litera
itp.	i tym podobny (-a, -e)
m.in.	między innymi
nast.	następny (-a, -e)
nieubl.	niepublikowany (-a, -e)
np.	na przykład
Nr	numer
<i>op.cit.</i>	<i>opus citatum</i>
PIP	Państwowa Inspekcja Pracy
PIS	Państwowa Inspekcja Sanitarna
pkt	punkt
por.	porównaj
r.	rok
red.	redakcja
RM	Rada Ministrów
rozd.	rozdział
rozp.	rozporządzenie
s.	strona

Wykaz skrótów

t.	tom
tj.	takich jak
t.jedn.	tekst jednolity
tzw.	tak zwany (-a, e-)
UE	Unia Europejska
ust.	ustęp
w.	wiek
ww.	wyżej wymieniony (-a, e-)
w zw.	w związku
z.	zeszyt
zd.	zdanie
zł	złotych
zob.	zobacz
z późn. zm.	z późniejszymi zmianami
§	paragraf
%	procent
(7)	7 sędziów

Rozdział 1. Wynagrodzenie za pracę

1.1. Wynagrodzenie za pracę wykonaną i za czas niewykonywania pracy

Wynagrodzenie za pracę to świadczenie obowiązkowe, o charakterze przysparzająco-majątkowym, które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości¹, świadczoną na skutek wiążącego go z pracodawcą stosunku pracy.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną². **Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią** (art. 80 KP). Przepisy te zawierają: Kodeks pracy, przepisy szczególne oraz akty wykonawcze. Ponadto pracodawca może w regulacjach płacowych zobowiązać się do wypłaty wynagrodzenia w sytuacjach, w których powszechnie obowiązujące przepisy nie przewidują takiej możliwości. Wynika to z ogólnej zasady, że przepisy zakładowego prawa pracy mogą być dla pracowników bardziej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 KP).

Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu (art. 82 § 1 KP). Jeżeli pracownik usunął wadliwość produktu lub usługi, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje (art. 82 § 2 KP). Wynika z tego, że usuwanie następstw wadliwie wykonanej pracy, usterek nie należy do czasu pracy pracownika. Praca tego rodzaju nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych³. Uznanie przez inwestora przy odbiorze robót, że pracę wykonano wadliwie lub niezgodnie z umową, nie

¹ Zob. uchwałę SN (7) z 30.12.1986 r., III PZP 42/86, OSNCP Nr 8/1987, poz. 106.

² Por. wyrok SN z 7.1.1997 r., I PKN 53/96, OSNAPIUS Nr 13/1997, poz. 233.

³ Zob. wyrok SA Warszawa z 20.11.1997 r., III APA 63/97, OSA w Warszawie Nr 4/1998, poz. 16.

powoduje obniżenia wynagrodzenia pracowników, jeżeli uprzednio pracodawca zaakceptował wykonanie tych robót, jako odpowiadające wymaganym kryteriom jakościowym. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy (art. 117 § 2 KP). Nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej⁴.

1.1.1. Niewykonywanie pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy

a) gotowość pracownika do pracy

Pod pojęciem gotowości do pracy rozumie się stan, w którym pracownik:

- ma zamiar wykonywania pracy,
- wykazuje wyraźny przejaw woli świadczenia pracy,
- znajduje się w psychicznej i fizycznej zdolności do jej wykonywania,
- pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

O gotowości do pracy mówimy wówczas, gdy ww. 4 elementy są spełnione łącznie, a pracodawca np. odmawia dopuszczenia do pracy pracownika, który uzyskał prawomocne orzeczenie sądu o przywróceniu do pracy, czy odmawia przeniesienia pracownika do innej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego.

Pracownikowi przysługuje **wynagrodzenie w wysokości wynikającej z osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu wynagradzania – 60% wynagrodzenia.** Wynagrodzenie obliczone w jeden z ww. sposobów nie może być niższe od minimalnego (art. 81 § 1 KP).

Do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 KP, przysługującego pracownikowi wynagradzanemu według jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszerogowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną⁵. Pracownik nie może żądać zamiast przysługującego mu ze stosunku pracy roszczenia o wynagrodzenie określonego w art. 81 § 1 KP innego świadczenia, nieprzewidzianego alternatywnie w tym przepisie⁶. Zasiłek dla bezrobotnych nie podlega zaliczeniu

⁴ Zob. wyrok SN z 3.6.1998 r., I PKN 49/98, OSNAPiUS Nr 11/1999, poz. 362.

⁵ Zob. wyrok SN z 16.11.2000 r., I PKN 455/00, OSNAPiUS Nr 11/2002, poz. 268.

⁶ Zob. wyrok SN z 3.10.1990 r., I PR 61/90, niepubl.

na poczet należnego pracownikowi na podstawie art. 81 § 1 KP wynagrodzenia za czas gotowości do pracy⁷.

Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Praca w innym zakładzie nie przekreśla sama przez się gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP. Dotyczy to jednak sytuacji, w której praca taka nie wyłącza dyspozycyjności pracownika, tj. nie uniemożliwia niezwłocznego podjęcia pracy, którą pracownik zobowiązał się wykonywać na rzecz pracodawcy, ze strony którego doznał przeszkód w jej wykonywaniu⁸.

Gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § 2 KP występuje jedynie podczas istnienia wiążącego strony stosunku pracy, w razie powstania przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy w określonym w umowie czasie i miejscu pracy, uniemożliwiających pracownikowi jej wykonywanie, gdy jednocześnie pozostaje on zgodnie z art. 128 § 1 KP do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym umówionym z nim miejscu⁹.

Oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie może być oceniane jako gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP, jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy¹⁰.

Faktyczna likwidacja spółki i zaprzestanie działalności jako zakładu pracy wyklucza możliwość powoływania się pracownika na jego gotowość do pracy (art. 81 § 2 KP)¹¹. Pracownikowi, który wyraził zgodę na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 57 KP), lecz wynagrodzenie przewidziane w art. 81 KP¹².

Pracownica, która nie wiedząc, że jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. Pracownicy, która uchyliła się od skutków oferty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron złożonej pod wpływem błędu, przysługuje wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 81 KP¹³.

⁷ Zob. wyrok SN z 7.3.2001 r., I PKN 287/00, OSNAPiUS Nr 23/2002, poz. 569.

⁸ Zob. wyrok SN z 2.9.2003 r., I PK 345/02, MoPr Nr 4/2004, poz. 1.

⁹ Zob. wyrok SN z 26.6.1998 r., I PKN 195/98, OSNAPiUS Nr 14/1999, poz. 453.

¹⁰ Zob. wyrok SN z 14.5.1999 r., I PKN 60/99, OSNAPiUS Nr 15/2000, poz. 577.

¹¹ Zob. wyrok SN z 24.10.1997 r., I PKN 280/97, OSNAPiUS Nr 15/1998, poz. 453.

¹² Zob. postanowienie SN z 28.3.2002 r., I PKN 55/01, OSNAPiUS Nr 16/2002, poz. 9.

¹³ Zob. wyrok SN z 19.3.2002 r., I PKN 156/01, MoPr Nr 1/2003, s. 11.

b) niezawiniony przez pracownika przestój

Przestój jest niezawiniony, jeżeli nastąpił w wyniku przeszkód technicznych, organizacyjnych, atmosferycznych. Nie jest przestojem ograniczenie produkcji wskutek spadku popytu na towar określonego rodzaju¹⁴.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak w przypadku niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 2 KP).

Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną **odpowiednią** pracę (art. 81 § 3 KP). Praca odpowiednia to praca odpowiadająca kwalifikacjom pracownika, taka sama lub podobna do dotychczas wykonywanej. Wówczas pracownik ma prawo do wynagrodzenia przewidzianego za tę pracę, nie niższego od wynagrodzenia przestojowego (nie dotyczy to sytuacji, gdy przestój nastąpił z winy pracownika, wówczas przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę).

1.1.2. Płatne przerwy w pracy

Wśród płatnych przerw w pracy wyróżniamy:

- urlop wypoczynkowy,
- zwolnienie od pracy na 2 dni w roku dla pracowników wychowujących przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat (art. 188 KP),
- przerwy ze względu na ważne sprawy osobiste lub rodzinne (UsprawiedNieobR),
- przerwy ze względu na wykonywanie zadań publicznych, społecznych, zawodowych (UsprawiedNieobR; udział pracownika będącego członkiem komisji pojednawczej w posiedzeniu komisji [art. 237¹³ § 2 KP]; udział pracownika w konsultacjach w zakresie bhp (art. 237^{11a} § 3 KP); udział pracownika wchodzącego w skład komisji bhp w jej posiedzeniu (art. 237¹³ § 2 KP); pełnienie funkcji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej [art. 31 ust. 1 ZwZawU], wykonywanie doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy [art. 31 ust. 3 ZwZawU]).

1.1.3. Choroba pracownika lub odosobnienie ze względu na chorobę zakaźną

Zgodnie z art. 92 KP za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, zaś od 34 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym przysługuje mu zasiłek chorobowy stosownie do zasad określonych w ustawie z 25.6.1999 r. o świadczeniach

¹⁴ Zob. uchwałę SN z 16.10.1992 r., I PZP 58/92, OSNCP Nr 6/1993, poz. 95.

pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹⁵. Dotyczy to także niezdolności do pracy wskutek:

- wypadku w drodze do pracy lub z pracy,
- poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
- przebywania w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego albo leczenia uzależnienia od środków lub substancji psychotropowych.

W przypadku niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową pracownikowi przysługuje od pierwszego dnia niezdolności zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego (ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹⁶).

1.1.4. Powstrzymanie się pracownika od pracy lub oddalenie z miejsca pracy (art. 210 § 1 KP)

Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy niebezpiecznej (art. 210 § 1 KP), gdy:

- warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracownika (wyłączone jest zagrożenie mienia),
- wykonywana przez pracownika praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.

Prawo powstrzymania zostało wyłączone wobec pracowników, których obowiązkiem jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia (art. 210 § 5 KP). Są to prace, których cechą charakterystyczną jest zagrożenie dla własnego życia, jednakże ryzyko to nie może przekraczać „zwykłej miary”. Do tej grupy należą: strażacy zakładowych straży pożarnych, lekarze i inny personel medyczny, pracownicy ochrony, pracownicy ratownictwa.

Ponadto uprawnienie pracownika do powstrzymania się od wykonywania pracy należy rozszerzyć także na sytuacje, gdy ma miejsce bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracownika, a warunki pracy odpowiadają przepisom bhp (np. zagrożenie w wyniku powodzi czy nawałnicy), a także wówczas, gdy zostają naruszone zasady bhp, a nie konkretne przepisy. W przepisach prawa pracy nie zdefiniowano bezpośredniego zagrożenia, lecz jedynie „zagrożenie”. Jest to stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę (§ 2 pkt 11 i 13 rozp. MPiPS z 26.9.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa

¹⁵ Dz.U. Nr 60, poz. 636 ze zm.

¹⁶ Dz.U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.

i higieny pracy¹⁷). Bezpośredniość zagrożenia oceniał SN, który nie interpretował tego określenia wąsko, ale podkreślał, że pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy, jeżeli jest to jedyny sposób uniknięcia niebezpieczeństwa¹⁸. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (art. 210 § 2 KP). Powstrzymanie się od wykonywania pracy i oddalenie z miejsca zagrożenia mogą trwać tak długo, jak długo trwa bezpośrednie zagrożenie. Decyzja w tej sprawie należy do pracownika.

Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 210 § 3 KP). W rzepisie nie wprowadzono żadnych ograniczeń co do wysokości wynagrodzenia, a zatem należy przyjąć, że chodzi o **wynagrodzenie obliczone na podstawie § 5 ObliczWynagrR**¹⁹.

Pracodawca może kwestionować decyzję pracownika o powstrzymaniu się od wykonywania pracy lub oddaleniu się z miejsca zagrożenia. Jeżeli uzna, że pracownik w sposób nieuprawniony skorzystał z art. 210 § 1 lub 2 KP, może nałożyć na pracownika karę porządkową, a w zależności od okoliczności – wypowiedzieć umowę albo rozwiązać ją bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 KP. W razie sporu sądowego pracodawca będzie musiał wykazać, że pracownik działał nierozważnie albo celowo wprowadził pracodawcę w błąd.

Pracownik, którego praca wymaga szczególnej sprawności psychofizycznej, w przypadku gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia jej bezpiecznego wykonywania i stwarza zagrożenie dla innych osób, ma prawo – po przednim zawiadomieniu przełożonego – powstrzymać się od jej podjęcia (art. 210 § 4). Dotyczy to zatrudnionych przy pracach wymienionych w rozp. MPiPS z 28.5.1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej²⁰, np. przy obsłudze suwnic, żurawi, prace operatorów ciężkich maszyn budowlanych i drogowych, przy obsłudze materiałów łatwopalnych, prace pilotów, kaskaderów. W odróżnieniu do przedstawionych wyżej sytuacji:

- mamy do czynienia z zagrożeniem pochodzącym z wewnątrz, a zatem od samego pracownika,
- zagrożenie nie musi być bezpośrednie,
- zagrożenie może dotyczyć także mienia,
- powstrzymanie się od pracy może mieć miejsce dopiero po zawiadomieniu przełożonego (ale jego zgoda nie jest wymagana),
- **nie ma gwarancji wynagrodzenia dla pracownika.**

¹⁷ Dz.U. Nr 129, poz. 844.

¹⁸ Por. wyrok SN z 13.4.2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS Nr 21/2001, poz. 636.

¹⁹ Odmienne A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2004, t. 2, s. 106.

²⁰ Dz.U. Nr 62, poz. 287.

Należy podkreślić, że pracownik poprzez uzasadnione powstrzymanie się od wykonywania niebezpiecznej pracy informuje pracodawcę o zagrożeniach występujących w miejscu pracy i wykazuje troskę o dobro innych osób.

1.1.5. Niewykonywanie pracy ze względu na szkolenie bhp (art. 237³ KP)

Obowiązkiem pracodawcy jest przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie szkoleń okresowych w zakresie bhp (art. 237³ § 2 KP). Szkolenia te odbywają się w **czasie pracy i na koszt pracodawcy** (art. 237³ § 3 KP). Do czasu pracy wlicza się zatem czas szkolenia odbywającego się w godzinach pracy. Jeżeli szkolenie będzie trwało dłużej niż wynosi czas pracy pracownika w danym dniu, dodatkowe godziny wlicza się do czasu pracy. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na wynikający z art. 237³ § 3 KP zakaz organizowania szkoleń w zakresie bhp po godzinach pracy. W takim przypadku pracownik ma prawo odmówić udziału w szkoleniu zorganizowanym po godzinach pracy.

1.1.6. Niewykonywanie pracy ze względu na badania lekarskie (okresowe, kontrolne – art. 229 KP, pracownicy w ciąży – art. 185 § 2 KP)

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 KP). Ponadto pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, powinien być także poddany badaniom kontrolnym w celu ustalenia, czy jest zdolny wykonywać pracę na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 KP). Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy, w związku z przeprowadzanymi badaniami, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na nie do innej miejscowości przysługuje mu zwrot kosztów podróży według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych. Badania przeprowadza się na koszt pracodawcy. Czas badań lekarskich, które zostały zlecone przez lekarza w związku z ciążą pracownicy i nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy, traktuje się jako usprawiedliwioną nieobecność w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 185 § 2 KP). Pracodawca może również zwolnić pracownika w celu wykonania innych badań lekarskich, jak w innych przypadkach załatwiania ważnych spraw osobistych (będzie to wówczas okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy).

1.1.7. Czas nieprzepracowany ponad 8 godzin na dobę w rozkładach czasu pracy przewidujących podwyższenie dobowego wymiaru czasu pracy

Chodzi tutaj o pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, pracownic w ciąży oraz pracowników wychowujących dziecko w wieku do lat 4, jeżeli nie wyrazili zgody na przedłużenie (art. 148 KP).

1.1.8. Dni wolne na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia (art. 37 KP)

W okresie co najmniej 2-tygodniowego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 37 § 1 KP). Wymiar zwolnienia wynosi 2 dni robocze (2-tygodniowe i miesięczne) albo 3 dni robocze (3-miesięczne, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1 KP). W razie niewykorzystania tych dni pracownikowi nie przysługuje za nie ekwiwalent. Jeżeli pracodawca nie udzieli pracownikowi wolnych dni w dogodnym dla pracownika terminie i pracownik nie zgłosi się do pracy, jego obecność należy potraktować jako nieusprawiedliwioną.

1.1.9. Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi z tytułu zaliczenia niektórych okresów nieświadczenia pracy do czasu pracy

Okresy nieświadczenia pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, to:

- a) tzw. oczekiwanie na przydział pracy – pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, oczekuje na stanowisku pracy na polecenie przełożonych (nie wykonuje pracy),
- b) przerwy w pracy:
 - przerwa na posiłek (art. 134 KP),
 - przerwa z tytułu pracy w warunkach szczególnie szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia pracy albo monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie (art. 145 KP),
 - przerwa na karmienie dziecka piersią (art. 187 KP),
 - przerwa po godzinie pracy z komputerem (§ 7 rozp. MPiPS z 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe²¹),
 - 15-minutowa przerwa na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek (art. 17 RehZawNiep),

²¹ Dz.U. Nr 148, poz. 973.

- 30-minutowa przerwa pracownika młodocianego, którego dobowy wymiar czasu pracy przekracza 4,5 godziny (art. 202 § 3¹ KP),
- c) czas nauki pracownika młodocianego w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy (art. 202 § 3 KP). Wliczany czas nauki obejmuje doszkaldanie teoretyczne, gdyż tzw. praktyczna nauka zawodu jest zaliczana do zwykłego czasu pracy młodocianego.

1.2. Wynagrodzenie przy zwolnieniu ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia ma najczęściej miejsce w okresie wypowiedzenia. Pracownik jest co prawda obowiązany wykorzystać urlop w okresie wypowiedzenia (art. 167¹ KP), ale często liczba dni tego urlopu jest mniejsza niż liczba dni okresu wypowiedzenia i wówczas **pracodawca zwalnia pracownika za jego zgodą z obowiązku świadczenia pracy**. W przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy pracodawca jest bezwzględnie obowiązany wypłacać pracownikowi wynagrodzenie.

Wyjątkowo dopuszczalne jest zwolnienie pracownika jednostronną decyzją pracodawcy z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, bez jego zgody, ale **tylko gdy wymaga tego uzasadniony i istotny interes pracodawcy**, a celem tego zwolnienia nie jest szykanowanie pracownika. Takie zwolnienie jest w ocenie SN możliwe ze względu na dobro pracodawcy i z poszanowaniem słusnych interesów pracownika oraz przy uznaniu tego za oczywisty wyjątek od zasady, że wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną²². Są to przypadki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ww. sytuacjach, na czas przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, można zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, ale z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Konieczność zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy powstanie także w przypadku wypowiedzenia umowy kadry zarządzającej (w tym członkom zarządu spółki prawa handlowego), jeżeli wypowiedzenie miało związek z odwołaniem pracownika z pełnionej funkcji w organie zarządzającym. Odwołanie członka zarządu spółki zwykle wiąże się bowiem z niezwłocznym powołaniem na to miejsce innej osoby, której powierza się dotychczasowe obowiązki odwołanego członka zarządu.

²² Zob. wyrok z 24.9.2003 r., I PK 324/02, OSNP Nr 18/2004, poz. 313.