**Opinia prawna**

**w sprawie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pracownika – nauczyciela chronionego przywróconego do pracy prawomocnym wyrokiem oraz w sprawie zwrotu wypłaconej odprawy z tytułu zwolnienia z pracy**

**Pytania**

1. Czy pracownikowi – nauczycielowi chronionemu, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy?
2. Czy pracownik - nauczyciel przywrócony na mocy prawomocnego wyroku do pracy winien zwrócić wypłaconą odprawę z tytułu zwolnienia z pracy?
3. Czy wypłacona odprawa winna być potrącona z wynagrodzenia pracownika za czas pozostawania bez pracy w związku z przywróceniem do pracy?

**Podstawa prawna**

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) – **art. 47,** **art. 91 § 2 pkt 1,**
2. Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.
z 2019 r. poz. 1426, ze zm.) - **art. 41b .**
3. Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.) - **art. 410,**

**Orzecznictwo sądowe**

1. Wyrok Sadu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r. (I PK 17/10),
2. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11,
3. Wyrok Sądu Najwyższego z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90,
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2007 r., sygn. akt II PK 29/07,
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2006 r., sygn. akt II PK 330/05 (OSNP 2006/23-24/357)

**Analiza prawna**

Zgodnie z art. 47 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) 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;
* w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem objętym ochroną, do którego zaliczamy pracownika, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury (art. 39 Kodeksu pracy), pracownicę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wówczas wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy;
* dotyczy to również przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 1751 pkt 3 w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu
z mocy przepisu szczególnego, np. związkowcy, wówczas również przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Przywrócenie do pracy to nic innego jak wznowienie stosunku pracy, pod warunkiem zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu siedmiu dni od przywrócenia.

W takim przypadku kodeks pracy określa należność dla przywróconego pracownika jako „wynagrodzenie”, a nie odszkodowanie. W związku z tym nie należy stosować zwolnienia ani z podatku dochodowego, ani ze składek na ZUS. Powyższe ma związek
z reaktywacją stosunku pracy, czyli powrotem do pracy pracownika niesłusznie zwolnionego.

Przywrócony może więc skutecznie żądać zapłaty zasądzonego w wyroku wynagrodzenia tylko w razie podjęcia pracy, a ściślej po zgłoszeniu gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie siedmiu dni od przywrócenia – podstawa prawna: **art. 48 § 1 Kodeksu pracy** . Podkreślał to także Sąd Najwyższy w wyroku
z 10 sierpnia 2010 r. (I PK 17/10).

W wyroku z 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, Sąd Najwyższy stwierdził, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik
w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc 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.

Wynagrodzenie wypłacone przywróconemu pracownikowi na podstawie wyroku sądowego stanowi u niego przychód ze stosunku pracy, w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

W miesiącu wypłaty pracodawca (szkoła/placówka) jako płatnik ma obowiązek pobrać zaliczkę na podatek oraz składki na ZUS. W przedstawionym stanie faktycznym pracownik wyraził pisemną zgodę na potrącenie odprawy pieniężnej, którą wcześniej pobrał i która została opodatkowana. Pracodawca musi więc pamiętać, aby przy ustalaniu zaliczki dokonać odliczenia od dochodu z tego tytułu. Należy bowiem odzyskać nadpłacony podatek. Jeżeli podatnik dokonał zwrotu nienależnie pobranych świadczeń, które uprzednio zwiększyły dochód podlegający opodatkowaniu, przy ustalaniu wysokości podatku płatnicy, którymi są zakłady pracy, zleceniodawcy czy rolnicze spółdzielnie produkcyjne, odejmują od dochodu kwotę dokonanych zwrotów, łącznie
z pobranym podatkiem – **podstawa prawna:** art. 41b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1387). **W związku z powyższym dochód należy pomniejszyć o kwotę odprawy – brutto.**

Jeżeli pracownik zwolniony z przyczyn dotyczących pracodawcy otrzymał odprawę,
a odwoła się do Sądu pracy od wypowiedzenia i wygra sprawę o przywrócenie do pracy musi zwrócić pracodawcy otrzymaną odprawę.

Niestety, zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, a w szczególności
z ugruntowanym orzecznictwem sądów, w tym Sądu Najwyższego, w przypadku przywrócenia pracownika do pracy przestaje obowiązywać podstawa prawna wypłacenia odprawy z powodu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracowników. W takiej sytuacji świadczenie to staje się świadczeniem wypłaconym nienależnie i powinno zostać zwrócone przez pracownika.

Jeżeli pracownik nie zwróci odprawy, pracodawca ma prawo wystąpić do sądu z pozwem o zasądzenie jej zwrotu na podstawie **art. 47 § 1 w zw. z art. 300 Kodeksu pracy w zw. z art. 410 § 2 Kodeksu cywilnego**.

Kwestia powinności ewentualnego zwrotu odprawy pieniężnej w razie przywrócenia pracownika do pracy została wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jak wynika z wyroku z dnia **7 października 2007 r., sygn. akt II PK 29/07:** „skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej. Świadczenie to przysługuje bowiem tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn. (…)”.

W **wyroku z dnia 26 czerwca 2006 r., sygn. akt II PK 330/05 Sąd Najwyższy** podkreślił, że pracownik, wnosząc pozew o przywrócenie do pracy powinien liczyć się z tym,
że powództwo może zostać uwzględnione i wtedy odpadnie podstawa zapłaty odprawy, a odprawa wypłacona stanie się świadczeniem nienależnym.

Odprawa wypłacona pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie **art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela** po przywróceniu do pracy, podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia, o jakim mowa **w art. 47 § 1 Kodeksu pracy** **(Wyrok Sądu Najwyższego z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90).**

Zgodnie z art. 91 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy odprawa zostanie potrącona z wynagrodzenia pracownika, czyli jako potrącenie na rzecz pracodawcy, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie.

**Odpowiedź - Podsumowanie**

Analiza powyższych norm prawnych w kontekście zadanych pytań **prowadzi do wniosku:**

**Ad. 1.** Zgodnie z art. 47 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.
Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) pracownikowi, w tym pracownikowi chronionemu na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.
Dz. U. z 2019 r. poz. 263 ), który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. **Oznacza to,**
że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę,
jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego
z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc 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.

**Ad. 2.** Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, a w szczególności z ugruntowanym orzecznictwem sądów, w tym Sądu Najwyższego, w przypadku przywrócenia pracownika do pracy przestaje obowiązywać podstawa prawna wypłacenia odprawy z powodu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracowników. W takiej sytuacji świadczenie to staje się świadczeniem wypłaconym nienależnie i powinno zostać zwrócone przez pracownika.

**Ad.3.** Odprawa wypłacona pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie **art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela** po przywróceniu do pracy, podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia, o jakim mowa **w art. 47 § 1 Kodeksu pracy** (Wyrok Sądu Najwyższego z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90).

Zgodnie z art. 91 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy odprawa zostanie potrącona z wynagrodzenia pracownika, czyli jako potrącenie na rzecz pracodawcy, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie.

**Opracował: Stanisław Kłak - doradca ds. prawnych: specjalista prawa pracy
 i ubezpieczeń społecznych, prawa oświatowego
 oraz prawa związkowego**

**Rzeszów, 30 kwietnia 2021 r.**