



UWAGA PROBLEM ! Przestój – art. 81 KP

| Kancelaria Jurkiewicz marzec 2020

Czym jest przestój w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy i jakie ma zastosowanie w sytuacji zagrożenia COVID – 19.

Przestój w rozumieniu przepisu art. 81 kodeks pracy to taka sytuacja kiedy pracownik nie wykonuje swoich obowiązków jeżeli był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

(art. 81 § 2 KP)

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzgowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Przestój w świetle sytuacji zagrożenia epidemicznego jest sytuacją, która realnie grozi wielu pracodawcom.

Jednak w kontekście istniejącego zagrożenia epidemicznego i realnie występującego spowolnienia w działaniu wielu przedsiębiorstw, należy zadać sobie pytanie, czy instytucja przestoju winna być stosowana w dzisiejszych okolicznościach.

Wspomniany przepis art. 81 stanowi że z przestojem mamy do czynienia w okolicznościach, których przyczyny niemożności wykonywania przez pracownika obowiązków wynika z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Pojęcie to budzi pewne interpretacyjne wątpliwości. Część prawników wskazuje, że konieczność wstrzymania pracy zakładu pracy z powodu zgorzeń COVID – 19, to nie są okoliczności dotyczące pracodawcy, i że w takim wypadku winniśmy się odwołać raczej do pojęcia siły wyższej, co w założeniu niwelowałoby obowiązek pracodawców ponoszenia kosztów wynagrodzeń przez czas trwania spowolnienia biznesu.

I tak o ile w relacjach gospodarczych taka teza znalazłaby uzasadnienie, to w prawie pracy mamy nieco inną sytuację.

Po pierwsze trzeba pamiętać o zasadzie ryzyka gospodarczego i socjalnego ponoszonego przez pracodawcę. Dlatego też, jak wskazuje SN w tezie II wyr. z 3.6.1998 r. (I PKN 49/98, OSNAPiUS 1999, Nr 11, poz. 362), 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 gospodarczej.

Po wtóre pojęcie to wydaje się być oderwane od elementu zawinienia tj. nie ma znaczenia czy przestój jest efektem działań zawinionych czy niezawinionych przez

pracodawcę. Przyczyna w tym wypadku jest po prostu co do zasady obiektywnie istniejąca, niezależnie od tego czy pracodawca się do niej przyczynił czy nie.

Co więcej (choć w analizowanej sytuacji raczej nie mamy do czynienia z okolicznością ograniczenia popytu) w ograniczenie produkcji wywołane zmniejszeniem popytu na wyroby nie stanowi przestoju (uchw. SN z 16.10.1992 r., I PZP 58/92, OSNCP 1993, Nr 6, poz. 95 z krytyczną glosą T. Gregorczyk, OSP 1993, Nr 6, poz. 135) i wobec braku wywiązania się pracodawcy ze swego zobowiązania pracownikowi, o ile był gotów do wykonywania pracy, należy się wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Szerzej do tego zagadnienia podchodzi B. Wagner, według której przestój jest **nieplanowaną, przejściową, aczkolwiek nieograniczoną czasowo przerwą w wykonywaniu pracy spowodowaną zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu powstałymi wskutek niedających się przewidzieć okoliczności** (Wagner, Komentarz 2008, s. 426). Natomiast W. Muszalski (Muszalski, Komentarz 2007, s. 281) dodaje, że w pojęciu przestoju zawiera się element zaskoczenia, nietypowości i wyjątkowości.

Tym samym należy jednak przyjąć, że obecnie istniejąca sytuacja winna być co do zasady określona jako przestój.

W kontekście tego trzeba zwrócić uwagę, że fakt zaistnienia przestoju wiąże się z koniecznością gotowości pracownika do wykonywania pracy.

Składają się na to następujące „cechy” tego stanu:

- 1) zamiar wykonywania pracy;
- 2) faktyczną zdolność do jej świadczenia;
- 3) uzewnętrznienie gotowości do jej wykonywania;
- 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (por. np. wyr. SN: z 14.12.2009 r., I PK 115/09, MoPr 2010, Nr 9, poz. 480; z 2.9.2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, Nr 18, poz. 308; podobnie M. Piankowski, w: U. Jackowiak (red.), Kodeks pracy z komentarzem, s. 394 oraz B. Wagner, w: T. Zieliński (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 468).

Ważne !!

W okresie przestoju pracodawca może polecić pracownikowi inną pracę niż przewidziana w zawartej z nim umowie o pracę, a pracownik ma obowiązek takie polecenie wykonać.

Za czas przestoju pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia

Wynagrodzenie za przestój należy się stosownie do stawki osobistego zaszeregowania określonej godzinowo lub miesięcznie, a w braku jej określenia w wysokości 60% wynagrodzenia pracownika. W każdym wypadku nie może być jednak niższe niż minimalne wynagrodzenie (płaca minimalna), ustalone stosownie do obowiązujących przepisów.

Stawka ta oznacza wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny (wyr. SN z 22.6.2011 r., II PK 3/11, MoPr 2012, Nr 12, a poprzednio uchw. SN z 30.12.1986 r., III PZP 42/86 OSNCP 1987, Nr 8, poz. 106).

Postanowienie umowy o pracę, które by wyłączało uprawnienie pracownika za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, jest nieważne (uchw. SN z 18.10.1977 r., I PZP 23/77, OSNC 1978, Nr 4, poz. 67 z glosą M. Seweryńskiego, NP 1979, Nr 10, poz. 165 i glosą J. Tyszki, OSPiKA 1979, Nr 6, poz. 98).

Monika Jurkiewicz
Radca prawny
Kancelaria Jurkiewicz