



Przestój i wynagrodzenie za czas przestoju - komentarz prawny

Sytuacja zamknięcia zakładu pracy lub ograniczenie jego działania związana z działaniami mającymi na celu powstrzymanie rozprzestrzeniania się Koronawirusa 2019-nCoV jest sytuacją mieszczącą się w ramach art. 81 Kodeksu Pracy, który reguluje wypłatę wynagrodzenia pracownikowi „za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy” (tzw. przestój).

Podobnie jak w przypadku przerw w pracy wywołanych brakiem surowców, awarią maszyn, czy przerwaniem dostaw energii elektrycznej, zamknięcie lub ograniczenie działalności zakładu pracy w związku z decyzjami władz publicznych mających na celu przeciwdziałanie rozwojowi epidemii powinno być uznawane za „przyczynę dotyczącą pracodawcy”. Przyczyna dotycząca pracodawcy, to sytuacja, w której pracownik wyraża gotowość do podjęcia pracy oraz jest zdolny do jej wykonania, a pracodawca nie powierza mu pracy. Nie ma znaczenia przy tym, czy niepowierzenie pracy wynikało z przyczyn bezpośrednio zależnych od pracodawcy, czy na przykład z przyczyn decyzji organu administracji państwowej lub samorządowej lub innych czynników zewnętrznych.

Stanowisko takie potwierdził Sąd Najwyższy w 2014 r. (I PK 150/13) orzekając, że *„przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być koniecznie zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy”,* nawet jeśli *„pracodawcy w tych okolicznościach nie można przypisać winy”*.

Co więcej, we wcześniejszym wyroku Sądu Najwyższego z 2001 r. (I PKN 344/00), sąd wyraźnie stwierdza, że wynagrodzenie z tytułu art. 81 Kodeksu Pracy należy się pracownikowi niezależnie od tego, czy przyczyny przestoju można przypisać bezpośrednio pracodawcy. W orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdza bowiem: *„Przepis odnosi się do przyczyn dotyczących pracodawcy niezależnie od tego, jakie jest ich źródło, w szczególności, czy są one następstwem oddziaływania czynników zewnętrznych, w tym decyzji administracyjnych, czy też nie.”*

Wobec przytoczonych sentencji, sytuację zamknięcia zakładu pracy lub ograniczenia jego działalności spowodowaną bezpośrednią decyzją administracji państwowej lub zaleceniami organów państwowych należy uznać za przestój w myśl art. 81 Kodeksu pracy.

Wynagrodzenie za przestój

W myśl art. 81 Kodeksu Pracy pracownikowi za czas niezawinionego Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Sposób naliczania takiego wynagrodzenia reguluje *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 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.*

W myśl §4 ust. 1 cytowanego rozporządzenia, „*przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 Kodeksu pracy), dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 3 Kodeksu pracy) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 151 prim 5 § 3 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.*”

Ponadto jeśli wynagrodzenie za czas przestoju należy obliczyć w stawkach godzinowych, w przypadku gdy na przykład przestój trwał mniej niż jeden dzień roboczy §4 ust. 2 wspomnianego Rozporządzenia stwierdza:

„*W celu obliczenia należności określonych w ust. 1 za jedną godzinę:*

1) według składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości – należy tę stawkę podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu;

2) *według zmiennych składników wynagrodzenia – wynagrodzenie ustalone według zasad określonych w ust. 1 dzieli się przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ustala się to wynagrodzenie.*”

Gdyby prawodawca nie miał zamiaru wprowadzić przepisu uwzględniającego wszystkie składniki wynagrodzenia, nie wymieniałby składników stałych i zmiennych w zasadach dotyczących obliczenia wynagrodzenia godzinowego należnego za czas przestoju.

Błędne jest w tym przypadku powoływanie się na wyroki Sądu Najwyższego z 1985 i 1986 roku (I PRN 28/85 oraz III PZP 42/86), w których za wynagrodzenie z tytułu art. 81 uznano płacę zasadniczą oraz dodatek funkcyjny.

Prawodawca wydając *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 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* znał orzeczenia Sądu Najwyższego w tej materii, jednak uznał za stosowne wydanie przepisów wykonawczych do art. 81 Kodeksu Pracy wyraźnie stwierdzających, że obliczając wynagrodzenie należne z tytułu art. 81 należy stosować zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Należy zauważyć, że Rozporządzenie z 1997 roku zostało wydane w nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej, oba zaś wspomniane stanowiska Sądu Najwyższego odnosiły się do sposobu naliczania wynagrodzenia wobec osób kierujących przedsiębiorstwem państwowym. Przepisy wykonawcze z 1997 roku odnoszą się do wszystkich zatrudnionych niezależnie od funkcji i typu przedsiębiorstwa funkcjonującego w III Rzeczypospolitej.

Co więcej, treść przepisów Rozporządzenia, a zatem i zasad obliczania wynagrodzenia należnego z tytułu art. 81 Kodeksu Pracy potwierdził Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wydając *Obwieszczenie z dnia 20 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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.

Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy wyrokiem Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 lutego 2018 r. (I PK 347/16) powołując się bezpośrednio na wzmiankowane Rozporządzenie orzekając w związku z art. 81 KP:

„Składniki wynagrodzenia określonego w stałej stawce miesięcznej powinny być wypłacane w takiej wysokości, w jakiej przysługują w miesiącu, w którym pracownik korzysta z urlopu.

W myśl bowiem § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku 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 (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927 ze zm.) przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 KP) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.”

Opracowanie: Katarzyna Rakowska

Konsultacja merytoryczna: Michał Sobol, Grupa robocza ds. prawnych OZZ Inicjatywa Pracownicza