

Przestój w pracy

Instytucja przestoju została szcążtkowo uregulowana w art. 81 §2-4 Kodeksu pracy. Znajduje się wśród przepisów o wynagrodzeniu za pracę. Zgodnie z podstawową zasadą z art. 80 zd. 1 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę już wykonaną. Zdanie drugie tego artykułu wprowadza wynagrodzenie gwarancyjne, czyli prawo do zachowania wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy. Przysługuje ono tylko wtedy, gdy ustanawiają je przepisy prawa. Taka sytuacja ma miejsce m.in. właśnie przy przestoju oraz w art. 81 §1 k.p., który przyznaje pracownikowi prawo do wynagrodzenia za samą jego gotowość do pracy, podczas gdy po stronie pracodawcy występują przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy.

Pojęcie przestoju nie zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy. Na podstawie przepisów art. 81 k.p. można dokonać podziału przestojów na zawnione oraz niezawnione przez pracownika. Z zestawienia art. 81 §1 k.p. z art. 81 §2-4 k.p. wynika, że za przestój należy uznać nieplanowaną, przejściową niemożność świadczenia przez pracownika pracy, do której był gotów, spowodowaną zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu¹. W doktrynie za źródło tych zaburzeń przyjmuje się przeszkody techniczne lub organizacyjne². Za przeszkody techniczne uznaje się wszelkie zakłócenia w funkcjonowaniu urządzeń technicznych spowodowane czynnikami wewnętrznymi (np. awaria maszyny) lub zewnętrznymi (np. przerwa w dopływie energii). Przeszkody organizacyjne dotyczą przygotowania stanowiska pracy, niedostarczenia narzędzi pracy lub materiałów, niesprecyzowania zadań roboczych oraz nieodpowiedniego wyposażenia pracownika w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze. Za przyczyny przestoju nie dotyczące pracodawcy uznaje się również np. klęskę żywiołową, decyzję władz publicznych, warunki atmosferyczne. Niemożność wykonywania pracy zawniona przez pracownika może być wywołana np. spowodowaniem awarii maszyn lub urządzeń³. Rozszerzająca wykładnia "przestoju" jest niedopuszczalna z uwagi na to, że regulacja wynagrodzenia za czas przestoju jest wyjątkiem od reguły zawartej w art. 81 § 1 k.p. (por. uchwała Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., sygn. I PZP 58/92).

Warunkiem uzyskania wynagrodzenia przez czas przestoju jest pozostawanie pracownika w faktycznej dyspozycji pracodawcy oraz jego gotowość do świadczenia pracy⁴. Według utrwalonego poglądu wyrażonego w judykaturze oraz doktrynie na gotowość do pracy składają się cztery kumulatywnie występujące elementy:

¹ Por. U. Jackowiak i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV.

² Por. K. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV oraz Florek L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII.

³ Por. M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III.

⁴ U. Jackowiak i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV.

- 1) zamiar wykonywania pracy,
- 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, rozumiana jako pełna zdolność fizyczna i psychiczna do wykonywania obowiązków pracowniczych,
- 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy, przez każde zachowanie pracownika objawiające jego wolę w sposób dostateczny,
- 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, rozumiane jako stan, w którym pracownik może niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę.

W orzecznictwie akcentuje się konieczność indywidualizacji oceny uzewnętrznienia przez pracownika gotowości do pracy i podkreśla się niemożliwość ogólnego wskazania, w jaki sposób i jak często pracownik powinien to robić. Uzewnętrznienie (zgłoszenie) przez pracownika gotowości do wykonywania pracy nie jest przewidzianą w Kodeksie pracy przesłanką nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z powodu przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Tą przesłanką jest gotowość do wykonywania pracy – która jest elementarnym obowiązkiem pracownika, wynikającym z umowy o pracę – a jej uzewnętrznienie ma na celu poinformowanie pracodawcy przez pracownika, że wykonuje on ten obowiązek i jest gotów niezwłocznie podjąć pracę. Orzecznictwo jest łagodne dla pracodawcy, przyjmuje bowiem, że pracownik powinien przejawiać aktywność w zgłaszaniu tej gotowości i co pewien czas ponawiać zgłoszenie⁵. Bierne oczekiwanie na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy nie uzasadnia prawa do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 k.p.⁶

Zgodnie z uzasadnieniem wyroku Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016 r., II PK 339/14, użyte w art. 81 § 1 k.p. sformułowanie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" nie może być rozumiane wąsko jako "przyczyny spowodowane przez pracodawcę" czy "przyczyny zawinione przez pracodawcę". Z orzecznictwa⁷ wynika, że art. 81 §1 k.p. dotyczy głównie sytuacji, w których pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy z powodu błędnego przekonania zatrudniającego o nieistnieniu stosunku pracy lub jego ustaniu. W komentarzach do tego przepisu często przytacza się sytuację niedopuszczenia do pracy pracownika, który został do niej przywrócony prawomocnym wyrokiem i zgłosił gotowość do pracy w ciągu 7 dni⁸.

Wynagrodzenie pracownika za czas przestoju zostało uregulowane jednorako jak wynagrodzenie za gotowość pracownika do pracy, który nie może jej wykonywać z przyczyn

⁵ K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu Pracy.

⁶ Wyrok SN z 23 października 2006 r., I PK 110/06.

⁷ Wyroki SN: z 26 czerwca 1998 r., I PKN 195/98; z 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99; z 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07.

⁸ Por. K. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV.

dotyczących pracodawcy. Należy się wówczas wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, zaś pracownikom których wynagrodzenie nie zostało określone stawką godzinową lub miesięczną przysługuje 60% wynagrodzenia. W obydwu przypadkach nie może być ono niższe od ustalonego na podstawie odrębnych przepisów wynagrodzenia minimalnego. Za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków wynagrodzenie przysługuje tylko wówczas, gdy przepisy płacowe tak stanowią. Pracodawca może powierzyć pracownikowi na czas przestoju inną odpowiednią pracę. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 marca 1980 r., I PR 7/80, ma być to praca odpowiadająca kwalifikacjom pracownika lub zbliżona do jego kwalifikacji, którą pracownik zdolny jest wykonywać. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane za pracę powierzoną, które nie może być niższe od jego zwykłego wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie za pracę wykonaną.

Kwalifikowaną formą przestoju jest przestój ekonomiczny. Został uregulowany w ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy⁹. Zgodnie z definicją legalną jest to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy. Ustawa obejmuje przedsiębiorców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych o nie mniej niż o 15%. Do ustalenia spadku obrotów gospodarczych bierze się pod uwagę stosunek łącznych obrotów w ciągu 6 kolejnych miesięcy w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń, do łącznych obrotów z analogicznych 6 miesięcy w okresie 12 miesięcy przed okresem 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku. Ustawa określa m.in. zasady przyznawania i wypłaty świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przysługujących w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Art. 46 ust. 4 pkt 3 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi¹⁰ przewiduje możliwość ustanowienia czasowego ograniczenia funkcjonowania zakładów pracy w drodze rozporządzenia wprowadzającego stan zagrożenia epidemicznego bądź stan epidemii. Aktualnie obowiązujące Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 marca 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii¹¹ zawiera ograniczenia funkcjonowania

⁹ Dz.U. z 2019 poz. 669.

¹⁰ Dz.U. z 2019 poz. 1239 ze zm.

¹¹ Dz.U. poz. 556 ze zm.

określonych instytucji lub zakładów pracy oraz czasowe ograniczenie określonych zakresów działalności przedsiębiorców, które wiążą się ze skupiskami ludzi¹². Przykładowo należą do nich restauratorzy (nie dotyczy posiłków na wynos), podmioty organizujące imprezy, działalność sportową, prowadzące handel wyrobami odzieżowymi. Wydaje się, że ograniczenie funkcjonowania zakładu pracy w drodze takiego rozporządzenia należy zakwalifikować jako przestój.

Ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych¹³ wprowadzono pracę zdalną. Zgodnie z art. 3 ustawy pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, czyli pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, przez oznaczony czas. Należy podkreślić, że praca zdalna nie jest równoważna telepracy. Telepraca to regularne wykonywanie pracy poza zakładem pracy oraz przekazywanie wyników pracy przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Wprowadzenie takiej formy pracy wymaga spełnienia wielu warunków formalnych oraz nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki. Pracę zdalną można również powierzyć osobom, które zostały poddane kwarantannie lub nadzorowi epidemiologicznemu, a stan ich zdrowia pozwala na wykonywanie pracy¹⁴.

Aktualnie panująca w kraju sytuacja związana z epidemią koronawirusa jest sytuacją nową, o bardzo rozległych i doniosłych skutkach, na którą obecnie obowiązujący Kodeks pracy nie jest przygotowany. Jak wskazywano powyżej, dotychczas za przyczynę przestoju uważano przyczyny o źródle technicznym lub organizacyjnym. Pracownikom wyrażającym gotowość do pracy w czasie przestoju należy się dotychczas otrzymywane wynagrodzenie zasadnicze.

Ustawą z dnia 31 marca 2020 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 ustaw¹⁵ wprowadzono w ramach tzw. „tarczy antykryzysowej” pakiet rozwiązań mających chronić obywateli oraz gospodarkę przed kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa. Jednym z jej filarów jest ochrona miejsc pracy i bezpieczeństwo pracowników. W jego ramach

¹² Ograniczenia takie obowiązywały już od 20 marca na podstawie Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. poz. 491 ze zm.), obecnie obowiązujące rozporządzenie rozszerza katalog działalności objętych ograniczeniem.

¹³ Dz.U. poz. 374.

¹⁴ Piotr Krzyżaniak, Prawo do zasiłku/wynagrodzenia chorobowego w okresie kwarantanny i odosobnienia epidemiologicznego, www.ozzip.pl [dostęp dnia 23.03.2020 r.].

¹⁵ Dz.U. poz. 568

wprowadzono dla przedsiębiorców, ale także samozatrudnionych i osób wykonujących umowy cywilnoprawne możliwość ubiegania się o różne metody wsparcia finansowego. Poniżej zostaną omówione formy pomocy związane z wystąpieniem przestoju.

Jedną z wprowadzonych regulacji jest przestój ekonomiczny spowodowany koronawirusem¹⁶. Wsparcie polega na dofinansowaniu wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19. Finansowane jest ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Dofinansowanie do wynagrodzenia wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca może obniżyć wynagrodzenie o nie więcej niż 50%, nie może ono być jednak niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Drugą możliwością jest obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy o 20%, nie więcej niż do połowy etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe od minimalnego. Wynagrodzenie jest dofinansowane do połowy jego wysokości, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Obydwie formy dofinansowania nie przysługują do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu zawieranim między pracodawcą a organizacjami związkowymi, zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników. Kopię porozumienia w ciągu 5 dni od jego zawarcia należy przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Regulacja przestoju ekonomicznego w następstwie COVID-19 zawiera liczne odesłania do wspomianej wcześniej ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy. Ustanowiono odrębne od tej ustawy definicje spadku obrotów gospodarczych. Wprowadzono dwa progi spadku obrotów gospodarczych, które różnicuje okres spadku wskazywany we wniosku o udzielenie wsparcia. Spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym, musi wynosić nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o,

¹⁶ Por. art. 15g.

w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego lub nie mniej niż o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego. Z tej formy wsparcia może skorzystać przedsiębiorca, który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. oraz nie zachodzą w stosunku do niego przesłanki do ogłoszenia upadłości.

Tarcza anty kryzysowa przewiduje także możliwość przyznania świadczenia postojowego osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą oraz wykonującej umowę cywilnoprawną, gdy w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przestoju w prowadzeniu działalności¹⁷. Świadczenie postojowe jest nieoskładkowane oraz nieopodatkowane. Wynosi 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia dla osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą oraz 80% dla osoby wykonującej umowę cywilnoprawną. Aby móc ubiegać się o świadczenie, rozpoczęcie działalności albo zawarcie umowy musiało nastąpić przed 1 lutego 2020 r., a przychód ubiegającego się o świadczenie, w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, nie może być wyższy od 3-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. W przypadku osoby wykonującej umowę cywilnoprawną wniosek składany jest za pośrednictwem zleceniodawcy. Powinien m.in. zawierać oświadczenia potwierdzające niedojście do skutku lub ograniczenie wykonywania umowy cywilnoprawnej z powodu przestoju (który nie został zdefiniowany), datę zawarcia i wysokość wynagrodzenia z tytułu umowy, nieosiągnięcie wyższego dochodu niż uprawniający do świadczenia, niepodleganie ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu oraz kopię umowy. Oświadczenia składa się pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Świadczenie postojowe wypłacane jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych niezwłocznie po wyjaśnieniu ostatniej okoliczności niezbędnej do jego przyznania.

Kolejnym możliwym wsparciem jest 3-miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników oraz do opłat składek na ubezpieczenia społeczne, gdy u mikro, małego oraz średniego przedsiębiorcy wystąpi spadek obrotów gospodarczych¹⁸. W tym przypadku rozumiany jest jako zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub

¹⁷ Por. art. 15zq-15zx.

¹⁸ Por. art. 15zzb oraz 15zzc.

wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego. Skorzystanie z tego rozwiązania wiąże się z obowiązkiem utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniem po jego zakończeniu przez okres równy okresowi pobierania świadczeń, w przeciwnym razie trzeba będzie zwrócić udzielone świadczenie. Okres wsparcia może zostać wydłużony przez rząd, uwzględniając okres obowiązywania stanu epidemii oraz skutki nim wywołane. Wysokość przyznawanego wsparcia zależy od wysokości spadku obrotów i wynosi od 50 do 90% minimalnego wynagrodzenia. Wniosek o dofinansowanie składa się do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę firmy lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy. We wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca, pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń, oświadcza m.in. o wystąpieniu spadku obrotów gospodarczych, niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych i składkowych, wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem. Dofinansowanie następuje na podstawie umowy zawartej ze starostą.

Należy pamiętać, że wszystkie formy pomocy nie są udzielane automatycznie, lecz na wniosek. Wsparcie jest relatywnie niskie, biorąc pod uwagę wyśrubowane wymogi jakie trzeba spełnić oraz poświęcenie czasu na skrupulatne wypełnienie wniosków. Wynosi od 50 do 90% minimalnego wynagrodzenia. Wprowadzenie tych procedur oraz weryfikacja poprawności wniosków jest dość czasochłonne, a pomoc potrzebna jest natychmiastowo.