

Rozdział I.

Prawo pracy i instrumenty kryzysowe dostępne dla pracodawcy – aspekt gospodarczy

1. Zatrzymanie działalności firmy a prawo pracy

1.1. Przestój z winy pracodawcy

Zgodnie z przepisami ustawy z 26 czerwca 1976 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm; dalej: k.p.) co do zasady wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonywanie pracy. Za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.).

Jedną z sytuacji, w której pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jest przestój, czyli sytuacja, w której pracownik pozostaje gotowy do świadczenia pracy i może ją świadczyć, jednak praca nie może być wykonywana z powodów dotyczących pracodawcy. W takiej sytuacji dochodzi do tzw. przestoju.

Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. za czas niewykonywania pracy w okresie przestoju pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony w warunkach wynagradzania, to 60% wynagrodzenia. W żadnym wypadku wynagrodzenie nie może być jednak niższe niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2020 roku jest to 2600 zł brutto.

1.2. Przestój „z przyczyn dotyczących pracodawcy”

Jedną z przesłanek, które determinują pojęcie przestoju oraz wiążą się z uprawnieniem pracowników do uzyskania wynagrodzenia, jest pojęcie przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. W myśl art. 81 § 1 k.p. przestój, za który pracownik otrzymuje prawo do wynagrodzenia, to sytuacja, w której pracownik jest gotowy do świadczenia pracy, ale nie może jej świadczyć, gdyż „doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

Takie sformułowanie warunków przestoju zakładu pracy przez ustawodawcę może wywołać wątpliwości w sytuacji, w której przerwa w działalności przedsiębiorstwa nie jest spowodowana przyczynami zależnymi od pracodawcy. Mogą bowiem zdarzyć się sytuacje, w których np. praca nie może być wykonywana z uwagi na awarię lub potrzebę serwisowania maszyn. Odmienna jest sytuacja, w której pracodawca nie może prowadzić działalności z uwagi na przyczyny związane z katastrofą naturalną lub działaniem sił przyrody. Wątpliwości te może potęgować sytuacja dzisiejszych obostrzeń związanych z epidemią koronawirusa. Przeciwdziałając zagrożeniu, uprawnione organy władzy publicznej mogą bowiem ograniczyć działalność przedsiębiorstw. Czy w takiej sytuacji pracodawca również jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia pracownikom za okres niewykonywanej pracy?

Orzecznictwo sądów pracy jest w tym zakresie korzystne dla pracowników. Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach przyjmuje, że „przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy” nie mogą być rozumiane wąsko jako przeszkody przez pracodawcę zawinione. W rze-

czywistości chodzi bowiem o wszystkie przyczyny niewykonywania pracy pomimo gotowości pracownika, których nie można przypisać pracownikowi i to w sposób przez niego zawiniony.

SN *Przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być koniecznie zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy. 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”. Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby tego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody niedotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącz- nie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2014 r., sygn. I PK 150/13).*

Zawieszenie działalności pracodawcy, które jest spowodowane katastrofami naturalnymi czy innymi obiektywnymi przeszkodami niezależnymi od woli pracodawcy, oznacza prze- stój w rozumieniu prawa pracy.

1.3. Osoby uprawnione do wynagrodzenia za przestój

Przepisy dotyczące przestoju oraz obowiązków związanych z finansowaniem wynagro- dzenia w okresie nieświadczenia pracy mają zastosowanie wyłącznie do pracowników, czyli osób, które są zatrudnione na umowach o pracę. W odniesieniu do takich osób ist- nieją przepisy Kodeksu pracy, które nakładają na pracodawców określone obowiązki do- tyczące wypłacania wynagrodzenia.

Obowiązków tych nie mogą uchylić postanowienia umów o pracę lub innych zakładowych postanowień prawa pracy (np. regulaminów wynagradzania czy regulaminów pracy). Pra- codawca zatem nie może w umowach o pracę wskazać, że w okresie przestoju zakładu pracy nie wypłaca wynagrodzeń pracownikom albo też że wypłaca je w niższej wysokości, niż wynikałoby to z przepisów prawa powszechnego. Takie postanowienia byłyby nieważ- ne z mocy prawa. Zgodnie z zasadami dotyczącymi korzystności postanowień umownych w prawie pracy, pracodawca mógłby jedynie zobowiązać się do wypłacania wynagrodzeń pracownikom w okresie przestoju na zasadach korzystniejszych niż te wynikające z prze- pisów prawa powszechnie obowiązującego.

WAŻNE Prawa do wynagrodzenia w okresie przestoju nie można wyłączyć w umowie o pracę.

SN *Postanowienie umowy o pracę, wyłączające uprawnienie pracownika zatrudnionego u osoby fizycznej do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jest nieważ- ne z mocy art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 81 § 1 k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z 18 paź- dziernika 1977 r., sygn. I PZP 23/77).*

Odmienne wygląda sytuacja osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Dotyczy to osób wykonujących pracę na podstawie umowy o świadczenie usług (umowy zlecenia), umowy o dzieło. Wlicza się tutaj także tzw. samozatrudnionych, którzy wykonują pracę w ramach własnej działalności gospodarczej. Przepisy Kodeksu pracy nie mają zasto- sowania do tych osób. W takiej sytuacji przerwa w działalności pracodawcy może oznaczać, że pracodawca nie będzie zobowiązany do wypłacania wynagrodzenia za ten okres. Kwe-

stie takie może określać łącząca strony umowa, gdyż przepisy prawa powszechnie obowiązującego nie dają żadnych gwarancji.

WAŻNE Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, w sytuacji przerwy w działalności firmy nie mają prawa do wynagrodzenia w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Takie uprawnienie może jednak wynikać z treści umowy łączącej strony. Jeżeli w umowie zlecniodawca zobowiązuje się wobec zatrudnionego do określonego zakresu zlecanej pracy, możliwe jest także rozpatrywanie odpowiedzialności kontraktowej z tytułu naruszenia umowy.

1.4. Okres, na jaki ma być wprowadzony przestój

Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują maksymalnego okresu, w jakim u pracodawcy może obowiązywać przestój przedsiębiorstwa. To zrozumiałe, gdyż wprowadzenie przestoju jest przeważnie spowodowane przyczynami obiektywnymi (np. konieczność naprawy maszyn, awaria lub zagrożenie wymagające zatrzymania produkcji). Przestój może być wprowadzony na czas niezbędny do usunięcia przeszkód w prowadzeniu działalności i wykonywaniu pracy przez pracowników.

Z tego względu jednakże należy pamiętać, że obowiązek pracodawcy finansowania wynagrodzeń przestojowych także nie jest ograniczony w czasie. Nie ma przepisów, które wskazywałyby, że pracodawca jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenia tylko przez dany okres przestoju zakładu pracy. „Prawo do takiego wynagrodzenia nie jest ograniczone pod względem czasu trwania” zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 17 maja 1995 r. (sygn. I PRN 12/95).

WAŻNE Pracodawca wypłaca wynagrodzenia postojowe przez cały okres przestoju.

1.5. Sposób wprowadzenia przestoju

Wprowadzenie przestoju w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. nie wymaga dokonywania uzgodnień z przedstawicielami pracowników. Z istoty przestoju wynika bowiem, że jest to nieplanowana przerwa w działalności pracodawcy, w czasie której pracownicy nie świadczą pracy. Z tego względu nie ma tutaj wymogu uzyskania zgody pracowników czy ich przedstawicieli.

Nie oznacza to jednak, że wprowadzenie przestoju zawsze jest możliwe. Przede wszystkim samo planowanie przestoju zakładu pracy może być postrzegane jako nadużywanie tej instytucji. Co więcej, w orzecznictwie wskazuje się, że przestój w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. nie może mieć przyczyn ekonomicznych. W uchwale Sądu Najwyższego z 1992 roku wskazano, że „ograniczenie produkcji wywołane zmniejszeniem popytu na wyroby nie stanowi przestoju w rozumieniu art. 81 k.p.”. W takiej sytuacji pracodawca nie może wprowadzić przestoju w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., który byłby podstawą do wypłacania wyłącznie gwarancyjnego wynagrodzenia postojowego.

1.6. Wysokość wynagrodzenia w okresie przestoju

W przypadku zaistnienia przestoju niezawinionego przez pracownika, gotowego do wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaseregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.