



Niewykonywanie pracy w związku z ogłoszoną epidemią COVID-19. Czy okres ten należy zakwalifikować jako „Przestój” w rozumieniu art. 81 K.p.

Wobec licznych wątpliwości dotyczących definiowania pojęcia „Przestoju” (art. 81 K.p.) za które, pomimo niewykonywania pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia odnieśmy się do: stanowisk urzędowych oraz wyroków sądów.

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, 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 (art. 81. § 1. ustawy Kodeks pracy).

Pojęcie przestoju, językowo oznacza ono zakłócenie, zatrzymanie funkcjonowania zakładu pracy bądź jego części.

W judykaturze wyrażono pogląd, iż **nie każde wstrzymanie funkcjonowania zakładu** bądź jego części może być zakwalifikowane do przestoju.



Sąd Najwyższy przyjął tezę, że **nie mieści się w kategorii przestoju** sytuacja, w której pracodawca, powodowany okolicznościami rynkowymi (np. zmniejszenie popytu na wyroby), niejako rezerwuje to pojęcie do zdarzeń o nadzwyczajnym, nieprzewidywalnym charakterze, takich jak np. wyłączenie energii elektrycznej, awarie, klęski żywiołowe, niedostarczenie części niezbędnych do produkcji przez kooperanta:

por. uzasadnienie uchwały SN z dnia 16 października 1992 r.

I PZP 58/92, OSNC 1993, nr 6, poz. 95.

Od lat w orzecznictwie i doktrynie nie budzi wątpliwości, że na gruncie art. 81 k.p. **przeszkody i jej źródło nie mają** zasadniczo znaczenia prawnego.

W rozumieniu tego przepisu **za przyczyny dotyczące pracodawcy** uznaje się zarówno powody zależne od pracodawcy, jak i od niego niezależne. Powoduje to, że za przyczyny dotyczące pracodawcy można uznać:

- ⇒ zachowania samego pracodawcy (osób działających w jego imieniu)
- ⇒ zachowania podmiotów trzecich (również innych pracowników)
- ⇒ siłę wyższą (klęskę żywiołową)
- ⇒ przypadek.



Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 r.

I PKN 344/00) uznał, że:

„(...)

przepis art. 81 § 1 k.p. nie stanowi, że przyczyny nieświadczenia pracy mają być zawinione przez pracodawcę albo mają polegać na jego bezprawnym zachowaniu się. Oznacza to, że ustawodawca chciał w szeroki sposób ukształtować uprawnienie pracownika do wynagrodzenia za gotowość do pracy, przerzucając na pracodawcę ryzyko związane z niemożliwością zapewnienia pracownikowi pracy zgodnie z postanowieniami umowy o pracę (treścią stosunku pracy)".

Stanowisko w tej kwestii zajęła również **Państwa Inspekcja Pracy:**



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

W oficjalnym komunikacie zamieszczonym na stronie internetowej **12 marca 2020 r.** uznała, że:

„(...)

w przypadku, gdy pracodawca będzie musiał zamknąć swój zakład pracy albo jego część, bądź gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej, zastosowanie znajdzie art. 81 § 1 kodeksu pracy. Konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy – mimo że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę (podobnie jak odcięcie prądu



w mieście, w tym również w zakładzie pracy, co uniemożliwia pracę; powódź, która zalała zakład pracy itp.)".

Reasumując:

na tle powyższych wyroków i stanowisk należy uznać, że w sytuacji zamknięcia zakładu pracy w związku z pandemią koronawirusa do czynienia mamy z przestojem w rozumieniu art. 81 k.p.



e-Konsultacje

e-Porady

ON-LINE

