

# Wynagrodzenie: różne formy przestoju, ta sama definicja

Kwestia pensji za przestój ekonomiczny wzbudza wątpliwości. To, czego nie wyjaśnił ustawodawca, stara się rozjaśnić praktyka i ministerialne interpretacje. Każda interpretacja może jednak oznaczać inną kwotę należną pracownikom.

ADRIAN PRUSIK

Zgodnie z ustawą wprowadzającą tzw. tarczę anty kryzysową, w okresie przestoju ekonomicznego możliwe jest obniżenie wynagrodzeń o połowę, nie mniej niż do kwoty płacy minimalnej. Ustawodawca „zapomniał” jednak sprecyzować, o jakie wynagrodzenie chodzi.

W myśl ustawodawstwa wprowadzającego tarczę anty kryzysową pracodawcy mogą korzystać w sytuacji kryzysowej ze szczególnych instytucji – przestoju ekonomicznego oraz obniżenia wymiaru czasu pracy.

Przestój ekonomiczny oznacza przerwę w świadczeniu pracy przez pracowników. Ustawa covidowa (art. 15g ust. 5) odwołuje się w kontekście przestoju ekonomicznego do ustawy z 2013 r., który definiuje go jako „okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy”. Obniżenie wymiaru czasu pracy oznacza z prawnego punktu widzenia czasową redukcję etatów. W myśl przepisów ustawy zarówno przestój ekonomiczny, jak i obniżenie wymiaru czasu pracy pracodawca wprowadza w drodze porozumienia z reprezentantami pracowników.

Sam przestój to tradycyjna instytucja prawa pracy, regulowana w art. 81 kodeksu pracy. W tradycyjnym ujęciu oznacza on przerwę w wykonywaniu pracy, gdy pracownik był gotów do jej świadczenia, a doznał przeszkód „z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Jak to się ma do przestoju ekonomicznego wprowadzonego w trybie ustawy covidowej?

## Trzy formuły

W aktualnym stanie prawnym – uwzględniając także ustawy przyjęte w związku z rozwojem epidemii – mamy trzy formuły przestoju rozumianego jako przerwa w świadczeniu pracy z przyczyn niedotyczących pracowników:

- przestój „tradycyjny” na podstawie art. 81 k.p.,
  - przestój ekonomiczny regulowany ustawą z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy,
  - przestój ekonomiczny regulowany ustawą covidową.
- Spożycie całościowe pozwala lepiej zrozumieć istotę przestoju ekonomicznego, który reguluje ustawa covidowa. W rzeczywistości bowiem w/w formy przestoju mogłyby być stosowane za-

miennie. Przykładowo, czasowe zamknięcie zakładu pracy z powodu epidemii może prowadzić do przestoju zgodnie z art. 81 § 1 k.p., jak również przestoju ekonomicznego na podstawie ustawy covidowej.

To, co wyróżnia je między sobą, to różnice co do warunków wprowadzenia, okresu stosowania, a także sposobu kształtowania wynagrodzenia. To powoduje, że podstawa prawna, na której pracodawca podejmuje swoje działania, ma istotne znaczenie. Determinuje ona granice podejmowanych działań.

## Tryb wprowadzenia

To, co odróżnia przestój tradycyjny z art. 81 k.p. od przestoju ekonomicznego w trybie ustawy covidowej, to tryb wprowadzenia, a przede wszystkim różne skutki prawne związane m.in. z możliwością obniżenia wynagrodzeń pracowników oraz uzyskania dofinansowania do plac.

Przestój tradycyjny z art. 81 k.p. pracodawca może wprowadzić jednostronnie, aczkolwiek nie można wykluczyć także uregulowania tej kwestii w drodze porozumienia. Przepisy kodeksowe nie wprowadzają ograniczeń czasowych co do wykorzystywania tradycyjnego przestoju.

Przestój ekonomiczny z ustawy covidowej można wprowadzić wyłącznie w drodze porozumienia z partnerami społecznymi, a taka sposobność obowiązuje tylko przez pewien czas. Art. 15g ustawy covidowej, który umożliwia wprowadzenie przestoju ekonomicznego w tym trybie, będzie obowiązywać jedynie przez 180 dni licząc od 31 marca 2020 r.

## ROSZCZENIA

### Podstawa obniżki płac

Pytanie o warunki wprowadzenia przestoju ekonomicznego ma praktyczną doniosłość i w przyszłości może być rozpatrywane przed sądami pracy. Ścieżka do tego wydaje się otwarta z uwagi na fakt, że wprowadzenie przestoju ekonomicznego daje pracodawcy podstawę do obniżenia wysokości wynagrodzeń pracowników za ten okres. Choć wymagane jest do tego porozumienie z partnerem społecznym, to nie można wykluczyć podważenia prawidłowości zastosowania przestoju ekonomicznego opartego na takim porozumieniu, jeżeli u pracodawcy nie zaistniały ustawowe przesłanki skorzystania z tych rozwiązań.

Stąd też swój ciężar gatunkowy ma również kwestia konieczności wykazywania spadku obrotów gospodarczych przy przestoju ekonomicznym. Ustawodawca definiuje bowiem spadek obrotów gospodarczych poprzez konkretne wskaźniki i czyni ten warunek mierzalnym. Wprowadzenie przestoju ekonomicznego bez spadku obrotów gospodarczych (przy założeniu, że spadek dla przestoju jest jednak wymagany) może oznaczać wadliwość ograniczenia wysokości wynagrodzeń pracowników. Podobnie rzecz się ma w przypadku obniżania etatów. Bez spełnienia warunku spadku obrotów obniżenie wymiaru czasu pracy oznacza, że zarówno samo zmniejszenie etatu, jak i związane z tym zmniejszenie wynagrodzenia, będzie wadliwe.

## Ze spadkiem czy bez

Kwestią pewnych wątpliwości może być to, czy przestój ekonomiczny wymaga zaistnienia spadku obrotów gospodarczych, o których mowa w ustawie covidowej (art. 15g ust. 9). Większość opinii prezentowanych w dyskusji publicznej nad ustawą zdaje się prezentować pogląd, zgodnie z którym pracodawca, by wprowadzić przestój ekonomiczny w trybie tej ustawy, powinien wykazać spadek obrotów gospodarczych – tj. zidentyfikować spadek sprzedaży w wysokości 15 proc. (w perspektywie dwumiesięcznej) albo o 25 proc. (miesiąc po miesiącu).

Taka interpretacja nie wynika jednak wprost z przepisów ustawy. Niedostrzegalny zdaje się być fakt, że ustawa covidowa nie precyzuje wprost, kiedy i w jakich warunkach pracodawca może wprowadzić przestój ekonomiczny, chociaż czyni tak w przypadku obniżonego wymiaru. Art. 15g ust. 1 ustawy precyzuje jedynie, kto może zwrócić się o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników „objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy”, wskazując w tym miejscu na podmioty „u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19”. Przepis ten nie przesądza jednak, kto może wprowadzić przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy.

Tak też – zdaje się – postrzegał tę kwestię sam ustawodawca, który w innym miejscu (art. 15g ust. 8) wyraźnie wskazał, kto i kiedy może wprowadzić obniżony wymiar czasu pracy. Wedle ustawodawcy jest to właśnie „podmiot, o którym mowa w ust. 1”, czyli podmiot, u którego wystąpił spadek obrotów gospo-

darczych w następstwie wystąpienia COVID-19. W przypadku przestoju ekonomicznego podobnego przepisu zabrakło.

Gdyby przyjąć wykładnię literalną, należałoby zatem uznać, że zawarcie porozumienia i wprowadzenie przestoju ekonomicznego nie wymaga zidentyfikowania spadku obrotów gospodarczych, chociaż spadek obrotów jest niezbędny do zawisłowania o dofinansowanie do wynagrodzeń w czasie takiego przestoju (art. 15g ust. 1). Z kolei w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy zarówno wprowadzenie obniżonego wymiaru, jak i uzyskanie dofinansowania do wynagrodzeń, wymagają już spadku obrotów gospodarczych (art. 15g ust. 1 i 8).

Trudno przesądzić, czy taka była intencja ustawodawcy. Jednak kształtujący się konsensus prawny wokół wprowadzonych rozwiązań zdaje się skłaniać ku temu, że zarówno przestój ekonomiczny, jak i obniżony wymiar wymagalny spadku obrotów gospodarczych. Wynika to z faktu, że wprowadzenie przestoju ekonomicznego i związana z nim możliwość grupowej redukcji wysokości wynagrodzenia powinna wynikać z trudnej sytuacji gospodarczej pracodawcy. Tę zaś w warunkach ustawy covidowej mierzy się właśnie spadkiem obrotów gospodarczych. Z drugiej jednak strony można byłoby argumentować, że w realiach gospodarczych spadek obrotów gospodarczych jest przeważnie skutkiem przestoju. To bowiem przerwanie działalności zazwyczaj powoduje spadek obrotów. Ten argument można jednak zbijać tym, że także w ustawie z 2013 r. przestój ekonomiczny jest dopuszczalny dopiero po zaistnieniu spadku obrotów gospodarczych.

## Pensja w przestoju tradycyjnym...

Główna różnica między przestojem tradycyjnym a przestojem ekonomicznym w trybie ustawy covidowej dotyczy kwestii wynagrodzenia.

Przestój tradycyjny wymaga od pracodawcy wypłacania pracownikom wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (art. 81 § 1 k.p.). Przyjęło się, że rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wliczeniu podlega także dodatek funkcjonalny, jeżeli jest on wypłacany. W kwestii takiego dodatku

ZDANIEM AUTORA

**Adrian Prusik**

radca prawny,  
wspólnik w kancelarii  
Wojewódka i Wspólnicy



Stanowisko, że pod pojęciem wynagrodzenia w rozumieniu przepisów covidowych należy rozumieć wynagrodzenie za czas tradycyjnego przestoju z art. 81 § 1 k.p., zdają się potwierdzać interpretacje prezentowane na stronach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, chociaż – co paradoksalne – resort zaprzecza, by było to wynagrodzenie przestoju z art. 81 k.p. Zgodnie z tymi wyjaśnieniami: „W art. 15g jest mowa o wynagrodzeniu pracownika, przez co należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie brutto, a więc wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z wykonywaną funkcją lub zajmowanym stanowiskiem bez dodatków których uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. wykonywania określonych zadań. Wynagrodzenie zgodnie z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym – nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Nie jest to wynagrodzenie przestoju z art. 81 k.p. ani wynagrodzenie zasadnicze. Należy je liczyć tak jak zawsze. Art. 15g ustawy COVID-19 nie wprowadza definicji wynagrodzenia na użytek tego przepisu”. Należy jednak zauważyć, że wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z wykonywaną funkcją lub zajmowanym stanowiskiem, bez dodatków, których uruchomienie jest uzależnione od spełnienia dodatkowych przesłanek związanych z wykonywaniem pracy, jest właśnie prezentowanym w orzecznictwie opisem wynagrodzenia przestoju przysługującego na mocy art. 81 § 1 k.p.

wymagane jest jednak pewne słowo komentarza. Wynagrodzenie postojowe, które określa art. 81 § 1 k.p., dotyczy wynagrodzenia, które przysługuje z racji powierzenia określonego rodzaju pracy (stanowiska). Wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszczerowania to składniki wynagrodzenia, które są ekwiwalentem za sam fakt powierzenia określonego stanowiska pracy; na ich wypłatę nie mają wpływu inne okoliczności związane z wykonywaniem pracy (staż pracy, stopień skomplikowania zadań, wyniki pracy itd.). Wskazywanie w orzecznictwie dodatku funkcjonalnego jest spowodowane jego podobieństwem do wynagrodzenia zasadniczego. Samo nazwanie danego składnika wynagrodzenia „dodatkiem funkcjonalnym” nie oznacza zatem automatycznie, że należy go wliczać do wynagrodzenia postojowego zgodnie z art. 81 § 1 k.p. Kluczowa jest jego rola i funkcja.

Co jest istotne w tym względzie, to fakt, że w okresie przestoju z art. 81 k.p. pracownik nie zachowuje prawa do innych składników wynagrodzenia, jeżeli nie wynika to wprost z warunków ich wypłacania. Przykładowo zatem za okres przestoju pracownikowi z zasady nie przysługują świadczenia premiiowe uzależnione od wyników pracy, ponieważ nie mogą się zliczyć.

## ... oraz ekonomicznym

Z kolei przepisy ustawy covidowej w przypadku wynagrodzenia należnego w okresie przestoju ekonomicznego miały w założeniu stanowić

alternatywne rozwiązanie kryzysowe dla pracodawców odczuwających skutki gospodarcze wywołane epidemią. W myśl przepisów ustawy covidowej „pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50 proc., nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy”.

Mankamentem ustawy – jednym zresztą z wielu – jest jednak to, że ustawodawca nie zdefiniował, co należy rozumieć przez wynagrodzenie. W tym kontekście pojawiają się rozmaite interpretacje, także takie, że należy odnieść się do wynagrodzenia w wysokości wypłacanej przed okresem przestoju. W myśl takiego stanowiska, skoro ustawodawca nie zdefiniował pojęcia wynagrodzenia, to należy przez to rozumieć wszystkie świadczenia wypłacane przez pracodawcę o charakterze wynagrodzenia, które w czasie przestoju ekonomicznego przysługują w wysokości nie niższej niż 50 proc.

Taka interpretacja mogłaby jednak wywrócić całą instytucję przestoju ekonomicznego do góry nogami. Jej skutkiem byłoby wliczenie do 50 proc. wynagrodzenia przysługującego w okresie przestoju ekonomicznego także takich składników jak premie, które są uzależnione od osiągnięcia wyników pracy. Pracodawca musiałby wypłacać pracownikowi także składniki uzależnione od wyników jego pracy, chociaż nie była ona wykony-

wana. Podstawy prawnej takiego rozwiązania można byłoby poszukiwać w stosowaniu przez analogię § 4 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy (DzU z 2017 r., poz. 927). W myśl tych przepisów w przypadku procentowego ustalania wysokości wynagrodzenia za okres przestoju tradycyjnego (tj. przestoju z art. 81 § 1 k.p. w przypadku pracowników, u których nie ma wyodrębnionej stawki wynagrodzenia zasadniczego) stosuje się zasady dotyczące ustalenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Przykładowo zatem pracodawca, którego system wynagradzania obejmuje także wypłatę premii uzależnionych od wyników sprzedaży, uwzględniałby też ten składnik w wynagrodzeniu za okres przestoju ekonomicznego, chociaż żadnej sprzedaży nie było.

Pytanie jednak, czy taka analogia jest na miejscu i nie pozostaje w sprzeczności z założeniami ustawodawcy, który w przestoju ekonomicznym zdaje się dostrzegać szczególne narzędzie adresowane dla pracodawców w kryzysie. W praktyce bowiem takie rozumienie pojęcia wynagrodzenia oznaczałoby, że przestój ekonomiczny mógłby stać się korzystniejszy dla pracownika niż przestój kodeksowy z art. 81 § 1 k.p. O ile bowiem przepisy dają uprawnienie do obniżenia wynagrodzenia o 50 proc., to dotyczyłoby to wszystkich składników – także takich, które z reguły nie przysługują w okresie tradycyjnego przestoju. W ramach przestoju kodeksowego składniki wynagrodzenia pracownika, które są uzależnione od wyników pracy, co do zasady nie przysługują. W takiej interpretacji pracownik może stracić 50 proc. wynagrodzenia, ale faktycznie – w porównaniu do tradycyjnego przestoju – zyskuje co najmniej 50 proc. na składnikach wynagrodzenia nieprzysługujących w warunkach przestoju kodeksowego.

Nie można byłoby wykluczyć, że w określonych sytuacjach pracownik w przestoju ekonomicznym po ścięciu wynagrodzenia o 50 proc. mógłby otrzymywać wyższe wynagrodzenie niż pracownik

w okresie przestoju tradycyjnego.

### Kwota gwarantowana

Patrząc na to zagadnienie systemowo wydaje się, że przez wynagrodzenie, o którym mowa w art. 15g ust. 6 ustawy covidowej, należy rozumieć wynagrodzenie gwarancyjne, które przysługuje pracownikom w warunkach przestoju tradycyjnego. Takie stanowisko opiera się na założeniu, że zarówno przestój tradycyjny, jak i przestój ekonomiczny z ustawy covidowej, to instytucje o zbliżonym charakterze. Przestój ekonomiczny jest szczególnym trybem szeroko pojętego przestoju, czyli przerwy w świadczeniu pracy powstałej z przyczyn nie dotyczących pracownika. Szczegółowość tego trybu sprowadza się do konkretnej przyczyny jego zaistnienia (jako następstwo wystąpienia COVID-19), specyficznych warunków wprowadzenia, wysokości wynagrodzenia gwarantowanego oraz możliwości otrzymania dofinansowania. W tym kontekście przestój ekonomiczny jest instytucją szczególną w stosunku do przestoju kodeksowego. Zatem wedle takiego stanowiska przez wynagrodzenie za okres przestoju ekonomicznego należy rozumieć wynagrodzenie przestojowe z art. 81 § 1 k.p.

Ta interpretacja ma mocną podstawę przy całościowym spojrzeniu na instytucję przestoju w pracy. Zgodnie bowiem z podstawową zasadą prawa pracy wynagrodzenie przysługuje jedynie za okres wykonywania pracy, z zastrzeżonymi wyjątkami. Jednym z takich wyjątków jest właśnie instytucja przestoju. Jeżeli przyjąć, że art. 15g ust. 6 ustawy covidowej ustanawia zasadę ograniczenia prawa do wynagrodzenia, które przysługuje pracownikowi za okres niewykonywania pracy, to niewątpliwie musi się to odnosić do wynagrodzenia przestojowego. W innym przypadku art. 15g ust. 6 ustawy covidowej nie tyle stanowiłby o ograniczeniu roszczeń pracowników, co w zasadzie tworzyłby jakościowe nowe uprawnienia – np. do nabycia składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników pracy także w okresie jej niewykonywania. /e

## Dobra administracja



**W KAŻDY WTOREK**  
tylko dla prenumeratorów



## Rzecz o Historii



**W KAŻDY PIĄTEK**  
odkrywaj nieznaną kartę historii