

Jakie wynagrodzenie otrzyma pracownik za czas przestoju

Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za wykonaną przez siebie pracę. Kiedy pracodawca musi wypłacić mu wynagrodzenie, mimo że nie świadczył pracy, jeśli był gotów do jej wykonywania?

Od ogólnej zasady, że wynagrodzenie należy się pracownikowi tylko za pracę wykonaną, są wyjątki. Jeden z nich dotyczy przestoju (art. 81 k.p.). Przeszłość to nieplanowana i przejściowa przerwa w wykonywaniu pracy, którą spowodowały okoliczności niezależne od pracodawcy. O przestoju można mówić, gdy zaburzenia w funkcjonowaniu zakładu pracy mają charakter organizacyjny lub techniczny (np. przerwa w dopływie energii, strajk pra-

cowników uniemożliwiający pracę). Przeszłość może być również spowodowany warunkami atmosferycznymi.

W przypadku przestoju pracownik nie wykonuje żadnej pracy albo wykonuje pracę inną niż dotychczas, powierzoną mu przez pracodawcę na czas trwania przestoju. W pierwszej sytuacji, zgodnie z art. 81 par. 2 k.p., pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, chyba że przeszedł został wywołany jego zawinionym zachowaniem (np. świadomie uszkodził maszyny produkcyjne). Za czas niezawinionego przez siebie przestoju pracownik otrzymuje zasadnicze wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia pracownika jest

określona w inny sposób, np. jako wynagrodzenie akordowe, będzie miał on prawo do 60 proc. wynagrodzenia. Oblicza się je zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Istotne jest, iż w każdym przypadku wynagrodzenie za czas przestoju nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Gdy pracodawca powierza pracownikowi na czas przestoju wykonywanie innej, odpowiedniej pracy, powinien wypłacić mu wynagrodzenie przewidziane za tę pracę. Nie może być ono jednak niższe niż to, które przysługuje za czas przestoju bez wykonywania pracy. Pracodawca może powierzyć pracownikowi na czas przestoju pracę odpowiadającą kwalifikacjom pracownika lub zbliżoną do je-



go kwalifikacji i taką, którą będzie w stanie wykonać.

Pracownicy, których praca uzależniona jest od warunków atmosferycznych, zasadniczo nie mają prawa do wynagrodzenia w sytuacji przestoju spowodowanego tymi warunkami. Prawo do wynagrodzenia mogą przyznawać im jednak wewnętrzne przepisy prawa pracy, np. regulaminy wynagradzania lub układy zbiorowe pracy. ■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy