

Antykryzysowe przestojowe z minimalną płacą

Zatrudnienie

Tomasz Zalewski

✉ tomasz.zalewski@infor.pl

Pracownicy firmy dotkniętej kryzysem, godząc się na wprowadzenie przestoju, muszą liczyć się z tym, że warunki wynagradzania za ten czas będą gorsze od tych gwarantowanych przez kodeks pracy. Stanie się tak, mimo że ustawodawca nie wyłączył w tym przypadku przepisów k.p. Takie wyłączenie zostało zastosowane np. w przypadku kodeksowych przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym (przy wprowadzaniu porozumienia antykryzysowego).

Zgodnie z art. 81 k.p. pracownikowi za czas niewykonania obowiązków, jeżeli był gotowy do ich świadczenia, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, a jeżeli taki składnik pensji nie został wyodrębniony – 60 proc. wynagrodzenia. W każdym wypadku nie może być ono jednak niższe od minimalnej płacy.

Tymczasem ustawa antykryzysowa (Dz.U. z 2013 r. poz. 1291) pozwala stronom na swobodne ustalenie wysokości wynagrodzenia za przestój, pod warunkiem że pensja osiągnie poziom najniższej pensji.

Oznacza to, że nowa ustawa antykryzysowa określa zasady ustalania przestojowego inne niż te wynikające z art. 81 k.p., a nie zawiera rozwiązań, które zawieszają ten przepis. Takie rozwiązanie zastosowano w stosunku do art. 42 par. 1–3 k.p., co

oznacza, że wprowadzenie nowych zasad wynagradzania nie wymaga stosowania przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym. Powstaje zatem wątpliwość, dlaczego ustawa antykryzysowa łączy jeden przepis dotyczący zasad wypłacania pensji, a inne już nie.

– Przepisy te wprowadzają szczególne warunki wynagradzania pracowników w okresie przestoju, które są stosowane na podstawie układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub tego zawieranego z przedstawicielami pracowników. W tym znaczeniu regulacje te należy traktować jako przepisy szczególne, wyłączające zastosowanie ogólnych regulacji kodeksowych, a w szczególności art. 81 k.p. – mówi **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Wyjaśnia on, że w tym wypadku znalazła zastosowanie zasada, że przepis szczególny uchyla przepis ogólny. Wskazuje na to również tytuł ustawy, w którym mowa jest o rozwiązaniach szczególnych.

Prawdopodobnie z tej przyczyny ustawodawca uznał za zbędne wyraźne wyłączenie zastosowania art. 81, regulując w ustawie w sposób szczególny kwestie wynagrodzenia za przestój. Choć niewątpliwie precyzyjne wyłączenie art. 81 byłoby pożądane z punktu widzenia przejrzystości regulacji.

PISALIŚMY O TYM

Antykryzysowy bonus dla przedsiębiorców – DGP nr 225/2013

✉ www.praca.gazetaprawna.pl