

Konstytucja biznesu: firmy uśpione łatwiej i na dłużej. Ale za to wybudzane znienacka



Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Zawieszenie działalności gospodarczej nie jest dziś rozwiązaniem dla wszystkich. Pozwolić sobie na to mogą tylko ci, którzy nie zatrudniają pracowników. Poza tym jest ono ograniczone czasowo – maksymalnie do 24 miesięcy.

Te obostrzenia stały się źródłem krytyki obecnych rozwiązań ze strony firm. Ministerstwo Rozwoju – poprzednik obecnego resortu przedsiębiorczości i technologii – wyszło jej jednak naprzeciw. W przygotowanej przez nie nowej regulacji – tj. w ustawie – Prawo przedsiębiorców, która wchodzi w życie już 30 kwietnia – dokonano dwóch istotnych zmian w stosunku do obecnego stanu prawnego.

Po pierwsze, osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą będą mogły zawieszać ją w zasadzie bezterminowo (z przywileju tego nie skorzystają natomiast firmy figurujące w Krajowym Rejestrze Sądowym – one nadal zawieszają działalność tylko na maksymalnie dwa lata, choć z reguły i tak rzadko kiedy w ogóle korzystają z tej instytucji). A po drugie, wreszcie będzie można zawiesić działalność nawet wówczas, gdy ma się pracowników. Choć oczywiście nie w każdym przypadku. Nowe przepisy pozwalają na to wtedy, gdy pracownicy czasowo nie wykonują pracy z powodów związanych z rodzicielstwem – a konkretnie przebywają na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym. Brzmi świetnie – dokładnie o to przecież chodziło! Ale miło będzie tylko do czasu... Jeśli bowiem pracownik np. przerwie urlop rodzicielski lub postanowi łączyć go z pracą, to pracodawca będzie musiał wypłacać mu wynagrodzenie. Wprawdzie obliczane na zasadach przestojowych, ale to w sumie żadna pociecha. Bo skąd niby ma sfinansować ten wydatek, skoro nie osiąga przychodów? Czy ktokolwiek o tym w ogóle pomyślał? Patrząc na tryb prac nad projektem ustawy, można odnieść wrażenie, że nie... I tak oto znowu dobrymi intencjami wybrukowano piekło dla przedsiębiorców.



PATRYK SŁOWIK

patryk.slowik@infor.pl
@PatrykSłowik

Dobry pomysł czy krok nieprzemyślany

Zawiesić działalność będzie można łatwiej i na dłużej niż obecnie. Ale czasami efekt będzie tylko połowiczny – wtedy, gdy pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich postanowią wrócić do pracy

Choć nowe przepisy jeszcze nie weszły w życie, już wzbudzają skrajne emocje. Jedni mówią, że to uelastycznienie skostniałych do tej pory procedur. Inni – że to kolejny przykład ustawowego wspierania młodych matek, który jednak pogorszy ich sytuację na rynku pracy.

Idzie nowe

Dziś zawiesić działalność gospodarczą może tylko przedsiębiorca, który nie zatrudnia pracowników. I to zaledwie na 24 miesiące. Wyjątki są w zasadzie dwa. Pierwszy to sytuacja, gdy przedsiębiorca prowadzi biznes od co najmniej sześciu miesięcy i chce go zawiesić w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem. Wówczas może to zrobić maksymalnie na 36 miesięcy. Drugi to przypadek, gdy z powodu stanu zdrowia – potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności – dziecko wymaga osobistej opieki osoby prowadzącej działalność gospodarczą. Wówczas taka osoba może zawiesić dzia-

łalność na okres do sześciu lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.

Zdaniem rządzących obecna regulacja jest jednak w praktyce źródłem problemów.

– Dziś mamy pewien rodzaj fikcji w zakresie czasowego ograniczenia okresu zawieszenia. To prowokuje przedsiębiorców do obchodzenia przepisów. Tuż przed upływem 24-miesięcznego okresu zawieszenia przedsiębiorca może bowiem odwieść działalność, po czym ponownie ją zawiesić od następnego dnia – wyjaśnia Mariusz Haładyj, wiceminister przedsiębiorczości i technologii. To on był rząduową twarzą pakietu ustaw nazwanego Konstytucją biznesu. Mieści się w nim m.in. ustawa z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. poz. 646), która wejdzie w życie 30 kwietnia 2018 r. W związku z taką opinią ministra nie dziwi więc, że instytucja zawieszenia działalności gospodarczej w obecnym kształcie nie mogła się ostać.

Zgodnie z art. 22 prawa przedsiębiorców przedsiębiorca niezatrudniający pracowników będzie mógł zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej bezterminowo.

– Przyjęte rozwiązanie daje prawo do swobodnego kształtowania okresu zawieszenia, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom szczególnie tych przedsiębiorców, którzy nie są w stanie z góry określić, jak długo będzie trwała przerwa w wykonywaniu działalności gospodarczej. Często takie powody, jak np. poszukiwanie nowych rynków, wyjazd zagraniczny, długotrwała choroba, mogą uzasadniać zawieszenie działalności gospodarczej na okres

Dla kogo zawieszenie działalności?

Ustawodawca w prawie przedsiębiorców posługuje się pojęciem „przedsiębiorca”, a to oznacza, że, tak jak dotychczas, formalnie zawiesić działalność będą mogły również spółki, w tym kapitałowe. Wynika to zresztą wprost z art. 23 ust. 2 tej ustawy. Tyle że nie obejmie ich dobrodziejstwo nowelizacji, bo zgodnie z tym przepisem przedsiębiorca wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego może to zrobić na okres od 30 dni do 24 miesięcy. Czyli bezterminowo będzie trwała przerwa w wykonywaniu działalności gospodarczej, jeśli przedsiębiorca wpisany do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

Ministerstwo Rozwoju, czyli projektodawca, nie ukrywało, że w praktyce przepisy o zawieszeniu mają służyć osobom fizycznym. Jest bowiem tak, że spółki kapitałowe praktycznie nie korzystają z instytucji zawieszenia. Wynika to z trzech powodów. Po pierwsze, niezwykle rzadko zdarza się, by spółka kapitałowa nie miała zatrudnionego żadnego pracownika. Po drugie, z instytucji zawieszenia często korzystają przedsiębiorcy prowadzący swą działalność sezonowo, a to domena jednoosobowych działalności. Po trzecie wreszcie, najczęściej działalność zawieszają ci, którzy mają problemy finansowe. W związku zaś z odpowiedzialnością menedżerów spółki za niezłożenie wniosku o upadłość w razie niewypłacalności zarządzanego przez nich podmiotu, z reguły zapada decyzja nie o zawieszeniu, ale o złożeniu wniosku o ogłoszenie upadłości lub wszczęcie postępowania restrukturyzacyjnego.

Gdyby jednak któraś ze spółek kapitałowych chciała zawiesić swą działalność, powinna złożyć we właściwym sądzie gospodarczym formularz KRS-Z62. Do wypełnionego wniosku trzeba dołączyć uchwałę zarządu spółki kapitałowej (dla spółek osobowych – uchwałę wspólników) oraz oświadczenie o tym, że podmiot nie zatrudnia pracowników (lub, po 30 kwietnia 2018 r., że zatrudnia jedynie osoby wymienione w art. 22 ust. 2 prawa przedsiębiorców). Zarządzający muszą pamiętać, że powinni dokonać wyrejestrowania w ZUS osób, od których odprowadzane były składki na ubezpieczenia społeczne.

W nowym stanie prawnym, jeśli działalność zawiesi spółka kapitałowa, to zgodnie z zasadą nieodpowiadania osobie za zobowiązania spółki, wynagrodzenia jak za przestój wskazane w art. 22 ust. 2 prawa przedsiębiorców będą mogły być wypłacane jedynie z majątku spółki, który pozostał. Jeśli środków zabraknie, pracownicy będą mieli roszczenie względem spółki o zapłatę.



Argumenty za...



MARIUSZ HAŁADY
wiceminister przedsiębiorczości i technologii

Przejawem dostosowania instytucji zawieszenia do potrzeb przedsiębiorców, ale też wrażliwości na kwestie społeczne, jest umożliwienie szerszej grupie osób wykonujących działalność gospodarczą skorzystania z zawieszenia. Rezygnujemy z ograniczania jej jedynie do przedsiębiorców niezatrudniających pracowników w rozumieniu kodeksu pracy. Zawiesić działalność gospodarczą będzie mógł też przedsiębiorca zatrudniający osoby przebywające na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub rodzicielskim. Do tej pory z instytucji zawieszenia mógł skorzystać jedynie taki, który nie zatrudniał pracowników (w rozumieniu ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.; dalej: k.p.), co niejednokrotnie stanowiło barierę w zatrudnianiu, szczególnie młodych kobiet. Zwracali też na to uwagę przedsiębiorcy, którzy wykonywali działalność gospodarczą sezonowo (np. prowadzenie pensjonatu, sklepu szkolnego, szkoły językowej), a jednocześnie zatrudniali pracowników, którzy przebywali na urlopie macierzyńskim. W takiej sytuacji przedsiębiorca, mimo że nie wykonywał działalności gospodarczej, nie mógł skorzystać z instytucji jej zawieszenia. Jednocześnie zobowiązany był do regulowania zobowiązań publicznych, np. składek na ubezpieczenia społeczne. Mimo faktycznego nieprowadzenia działalności gospodarczej i nieosiągania przychodów ponosił znaczne obciążenia finansowe. Pracownikowi przebywającemu na urlopie macierzyńskim pracodawca nie może bowiem wypowiedzieć umowy o pracę ani jej z nim rozwiązać. Zakaz obejmuje również zmianę warunków pracy i płacy. Pracownicy na swój wniosek lub z mocy przepisów prawa mogą podjąć pracę wcześniej niż po okresie udzielonego urlopu (macierzyńskiego, wychowawczego etc.). Są jednak zobowiązani zawiadomić o tym fakcie pracodawcę. W oparciu o informacje otrzymane od pracownika o dacie powrotu do pracy przedsiębiorca będzie mógł podjąć decyzję co do wznowienia działalności gospodarczej i przygotować miejsce pracy oraz złożyć stosowny wniosek do rejestru. Jeżeli zaś będzie chciał kontynuować zawieszenie działalności gospodarczej, to będzie zobowiązany do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia na zasadach analogicznych jak w przypadku przestoju (art. 81 k.p.). Rozwiązanie to, nakładające na przedsiębiorcę określone obowiązki w trakcie zawieszenia, nie stanowi wyłomu w stosunku do przepisów ogólnych. W trakcie zawieszenia przedsiębiorca może bowiem wykonywać, także poprzez pełnomocnika, czynności niezbędne do zapewnienia ciągłości działalności przedsiębiorstwa, w tym przyjmować i regulować zobowiązania powstałe przed datą zawieszenia oraz wykonywać wszelkie obowiązki nakazane przepisami prawa. Ponieważ w przypadku osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą nie ma rozgraniczenia między mieniem prywatnym a firmowym, przedsiębiorca odpowiada za zobowiązania całym swoim majątkiem. Z instytucji zawieszenia nie będzie mógł za to skorzystać przedsiębiorca, który zatrudnia kobiety ciężarne przebywające na zwolnieniu lekarskim. Tutaj sytuacja jest odmienna niż w przypadku urlopów macierzyńskich czy wychowawczych – perspektywa powrotu do pracy pracownicy jest trudniejsza do określenia. Nierzadko po zwolnieniu w początkowym okresie ciąży kobiety wracają jeszcze przed porodem do pracy. ©P



DR KATARZYNA KALATA
prezes Helpdesku Kadrowego

Z punktu widzenia osoby prowadzącej działalność gospodarczą zmianę ujętą w art. 22 prawa przedsiębiorców należy oceniać pozytywnie. Warto bowiem pamiętać, że wcześniejsze regulacje uniemożliwiały zawieszenie działalności, jeśli w firmie był zatrudniony choćby jeden pracownik. Ponadto pracownika przebywającego na zasiłku macierzyńskim nie można było zwolnić z uwagi na chęć zawieszenia działalności. Zatem do czasu zakończenia urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego przedsiębiorca musiał prowadzić działalność, mimo np. dekoniunktury w gospodarce, która mogła powodować nierentowność przedsiębiorstwa. Przez cały czas musiał również odprowadzać składki na ubezpieczenia społeczne. Po zmianie podstawowej korzyścią związaną z zawieszeniem działalności gospodarczej będzie zawieszenie obowiązków publicznoprawnych, w tym obowiązku odprowadzania składek na ZUS za osobę prowadzącą działalność gospodarczą, jak też obowiązku zapłaty zaliczek na podatek dochodowy oraz składania deklaracji w zakresie podatku od towarów i usług. Z innej strony regulacja jest niekorzystna dla pracownika, ponieważ po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, jeśli przedsiębiorstwo, w którym jest zatrudniony, będzie nadal zawieszone, może otrzymać wynagrodzenie przestojowe w wysokości 60 proc. ©P

...i przeciw



PRZEMYSŁAW STOBIŃSKI
radca prawny, partner associate i szef zespołu prawa pracy w Deloitte Legal

Interesujące jest sięgnięcie do instytucji wynagrodzenia jak za przestój przez autorów ustawy – Prawo przedsiębiorców. Wynagrodzenie to ma przysługiwać pracownikom zatrudnionym przez przedsiębiorcę – osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, którzy powrócą do pracy z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i innych podobnych, w okresie których nie opłaca się za nich składek na ubezpieczenia społeczne (składki te w trakcie urlopów finansuje Skarb Państwa), w czasie gdy ich pracodawca – jednoosobowy przedsiębiorca zgłosił zawieszenie działalności. Ciekawy jestem, czy projektodawcy w ogóle zastanowili się nad skutecznością lub efektywnością tego rozwiązania. Skąd bowiem mają pochodzić środki na wynagrodzenie przestojowe tych pracowników? W jaki sposób taki pracodawca ma znaleźć pieniądze na opłacenie ich wynagrodzeń, jeśli jego działalność, a więc ewentualne źródło przychodów, w tym czasie jest zawieszona? Dziwi, że ani projektodawcy, ani Sejm lub Senat nie sięgnęli do już sprawdzonego pomysłu zawartego w ustawie z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 842). Nawiązując do doświadczeń poprzedniej ustawy antykrzysowej (z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców; Dz.U. nr 125, poz. 1035 ze zm.), ustawa z 11 października 2013 r. wprowadza instytucje przestoju ekonomicznego, a także powiązane z nimi świadczenia na rzecz pracowników pokrywane z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Może warto byłoby pomyśleć o rozszerzeniu działania tej ustawy również na sytuację zawieszenia działalności jednoosobowego przedsiębiorcy, gdy pracownicy niespodziewanie przerwą urlop i np. powrócą do pracy w niepełnym wymiarze, aby łączyć ją z opieką nad dzieckiem. Wówczas ich wynagrodzenia przestojowe musiałyby wziąć na siebie FGŚP, czyli tak naprawdę my wszyscy. ©P



DR ALICJA TOŁWIŃSKA
doradca podatkowy, Grupa CHWP – Kancelaria Prawna Chałas i Wspólnicy

Niewątpliwie wyrażony w art. 22 ust. 2 prawa przedsiębiorców cel ochrony pracowników jest przejawem aktywnej polityki socjalnej rządu. Formuła przepisu pozwoli na zabezpieczenie pracownikowi prawa do zachowania minimalnego dochodu z racji braku możliwości powrotu na dotychczasowe miejsce pracy. Przepis nie przewiduje jednak możliwości zawieszenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę w sytuacji, gdy zatrudnione są wyłącznie kobiety ciężarne, które przebywają na zasiłkach chorobowych i nie planują powrotu do pracy do czasu porodu. Stan ten wynikać może z efektów kontroli prowadzonych przez ZUS u przebywających na długotrwałych zwolnieniach, które często ujawniały nadużycia w tym zakresie. Wykluczenie ciężarnych spod tej regulacji może być również interpretowane jako dbałość państwa o środki publiczne. W tym miejscu może warto też wskazać, że ustawa nie odwołuje się do tego, skąd przedsiębiorca o statusie „zawieszony” ma czerpać środki finansowe na wydatki z tytułu wynagrodzeń pracowniczych należnych bez świadczenia pracy. Ustawa nie wskazuje, aby ciężar tych wynagrodzeń ponoszony był przez budżet państwa. Przedsiębiorca zobowiązany będzie więc przeznaczyć na ten cel dotychczas wypracowany i niewydatkowany dochód, jaki uzyskał przed okresem zawieszenia. Nasuwa się pytanie, czy takowy będzie posiadał. Jeśli nie, to być może będzie zobowiązany finansować koszty wynagrodzenia ze środków pochodzących z innych źródeł. Niestety co do zasady z instytucji zawieszenia działalności gospodarczej korzystają podmioty, które nie są w dobrej sytuacji finansowej. Przyczyną zawieszenia jest zazwyczaj utrata płynności finansowej, niewypłacalność, brak kontraktów czy też niemożność pozyskiwania kapitału obcego, niezbędnego do dalszej obecności na rynku. W art. 25 ust. 1 prawa przedsiębiorców ustawodawca zastrzegł, że przedsiębiorca w okresie zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej nie może wykonywać działalności gospodarczej i osiągać bieżących przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej. Wprowadzenie takiej regulacji powinno zatem skłonić ustawodawcę do rozważenia dwóch kwestii. Po pierwsze: czy konstrukcja art. 22 ust. 2 nie będzie w polskich realiach nadużywana chociażby w przypadku, gdy pracownik podejmie inne formy zatrudnienia, nie informując o tym swojego pierwotnego pracodawcy? I po drugie, czy przedsiębiorca, zabezpieczając interesy swoich pracowników, nie jest aby tak jak oni rodzicem? Może właśnie dlatego, że nim jest, decyduje się na zawieszenie działalności? Możemy więc mieć do czynienia z sytuacją, w której przedsiębiorca, będąc rodzicem, podejmuje decyzję o zawieszeniu działalności gospodarczej i pozbawiony zostanie z jej tytułu przychodów, a zobowiązany będzie nadal prowadzić rozliczenia płac i innych obciążeń publicznoprawnych wobec swoich pracowników. ©P



BARTOSZ WSZEBOROWSKI
prawnik w praktyce prawa pracy w kancelarii Bird&Bird

Uzasadnienie do wchodzącej w życie ustawy – Prawo przedsiębiorców nie określa, komu i w jakim aspekcie ma służyć modyfikacja warunków zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej przez przedsiębiorców zatrudniających pracowników. Przypuszczać należy, że ma ona na celu wyłącznie rozszerzenie ochrony pracowników związanej z uprawnieniami rodzicielskimi, z całkowitym pominięciem perspektywy i interesu przedsiębiorcy, który z przyczyn zwykle finansowych zmuszony jest do czasowego zaprzestania działalności. Formalności i koszty po stronie pracodawcy, które będą go nadal obciążać w okresie zawieszenia, nakazują przypuszczać, że nowa regulacja nie znajdzie szerokiego zastosowania w praktyce, gdyż pracodawcy będą poszukiwać alternatywnych rozwiązań zwalniających ich ze wszelkich obowiązków w okresie zawieszenia, nawet jeżeli w dalszej perspektywie będzie to wymagać dodatkowych działań po ich stronie. Należy podkreślić, że w razie konieczności ponoszenia jakichkolwiek kosztów, przedsiębiorca będzie musiał na niełożyć z własnych oszczędności, gdyż w okresie zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej nie może osiągać żadnych przychodów. Wydaje się, że znikoma będzie grupa docelowa przedsiębiorców, którzy mogą z niej faktycznie skorzystać (tj. podmioty zatrudniające wyłącznie pracowników przebywających na urloпах wymienionych w ustawie). Skutkiem będzie martwa regulacja. Tym samym należy ją uznać za raczej nieudaną próbę praktycznej ochrony pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem. ©P

dłuższy niż 24 miesiące – argumentuje minister Haładyj.

Co istotne, ustawodawca postanowił rozszerzyć krąg przedsiębiorców uprawnionych do zawieszenia działalności. Artykuł 22 ust. 2 prawa przedsiębiorców określa, że z uprawnienia tego może skorzystać również przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem: macierzyńskim, na warunkach macierzyńskiego, wychowawczym lub rodzicielskim (o ile nie łączą tego ostatniego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który go udziela). Powyższy przepis stanowi jednocześnie, że w przypadku zakończenia korzystania z urloпów lub złożenia przez pracownika wniosku dotyczącego łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, pracownik ma prawo do wynagrodzenia jak za przestój, określonego przepisami prawa pracy, do zakończenia okresu zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej. Czyli w praktyce takiemu pracownikowi przedsiębiorca, który zdecydował się na zawieszenie działalności, powinien wypłacać minimum 60 proc. wynagrodzenia. A także rozliczać jego składki na ZUS i podatki.

Skąd na to brać

Część ekspertów uważa bowiem, że to regulacja bardzo dobra. Po pierwsze, zawieszenie działalności przez osoby zatrudniające młode kobiety będzie tylko prawem, a nie obowiązkiem. Po drugie, państwo musi realizować politykę pronatalistyczną w praktyce, a nie tylko w teorii.

Ale nie brakuje też głosów krytycznych. – Politycy od wielu lat mają wręcz manię przyjmowania rozwiązań korzystnych dla ciężarnych oraz kobiet na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Sęk w tym, że te rozwiązania są tylko pozornie dla nich korzystne, bo w praktyce prowadzą do niezatrudniania młodych kobiet przez przedsiębiorców – zaznacza Cezary Kaźmierczak, prezes Związku Przedsiębiorców i Pracodawców. Jego zdaniem osoba świadomie prowadząca biznes, znając treść art. 22 ust. 2 prawa przedsiębiorców, będzie wołała zatrudnić młodego chłopaka na zlecenie, niż młodej kobiecie dać etat. – Można by tego uniknąć, gdyby w art. 22 zapisano, że wszelkie zobowiązania wobec kobiety chcącej powrócić do pracy w okresie zawieszenia działalności gospodarczej przejmuje Skarb Państwa – uważa Kaźmierczak. I dodaje, że byłoby to też korzystne dla samych kobiet, gdyż można przypuszczać, iż wiele osób, które zawieszają działalność, mają problem z wypłacalnością. Prawdopodobnie więc powracające z urlopu kobiety będą musiały o wypłacenie wynagrodzenia na zasadach przestojowych walczyć przez wiele miesięcy w sądach.

Poza tym omawiany przepis – abstrahując od oceny słuszności przyjęcia ujętego w nim rozwiązania – może być źródłem wielu wątpliwości dla drobnych przedsiębiorców. Stosowanie tej regulacji może przysporzyć trudności, z których warto zdawać sobie sprawę już w chwili podejmowania decyzji o zawieszeniu działalności. Przede wszystkim pojawia się pytanie, z jakich środków pracodawca ma wypłacać wynagrodzenie pracownikowi, skoro nie prowadzi działalności gospodarczej, a co za tym idzie – nie zarobkuje.

Tu zdaniem ekspertów odpowiedź jest prosta, choć zapewne dla przedsiębiorców niesatysfakcjonująca: jeśli nie pozostały żadne pieniądze firmowe, trzeba zapłacić z własnej kieszeni. Bo, jak przypomina minister Mariusz Haładyj, w przypadku osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą nie ma rozgraniczenia między majątkiem prywatnym a firmowym. Przedsiębiorca odpowiada za zobowiązania powstałe w związku z prowadzeniem działalności całym swoim majątkiem.

– Objawia się tu kłopot systemowy. W Polsce rozpoczynający biznes wybierają formułę jednoosobowej działalności gospodarczej, gdyż jest w niej o wiele mniej obciążeń niż przy założeniu małej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. A w stosunku do jednoosobowej działalności gospodarczej ustawodawca regularnie staje w rozkroku: z jednej strony mówi, że mamy do czynienia z profesjonalnym przedsię-

biorcą i traktuje go niczym wielką korporację, a z drugiej uznaje, że majątek firmowy to zarazem prywatny i na odwrót. Co przecieź w żadnej korporacji byłoby nie do pomyslenia – zauważa Cezary Kaźmierczak.

Składki i podatki

Jak już wspominaliśmy, przedsiębiorca, który zawiesi działalność, po powrocie kobiety z urlopu będzie musiał zadbać też o rozliczenie jej składek i podatku. Obowiązek ten wynika z art. 25 ust. 2 prawa przedsiębiorców. I tu kolejna wątpliwość: czy skoro osoba nie prowadzi biznesu, może skorzystać z usług biura rachunkowego i pomocy księgowej?

Zdaniem dr Katarzyny Kalaty, prezes Helpdesku Kadrowego, jak najbardziej. – Rozliczanie listy płac czy dokonywanie rozliczeń z ZUS, a także kontakt z biurem rachunkowym wykonującym te czynności, nie będzie przecieź prowadzeniem działalności gospodarczej, a jedynie regulowaniem zobowiązań powstałych przed datą zawieszenia wykonywania tej działalności lub wykonywaniem obowiązków nakazanych przepisami prawa – argumentuje dr Kalata. To zaś, dodaje, mimo zawieszenia, robić trzeba – zgodnie z art. 25 prawa przedsiębiorców. A przyjęcie interpretacji, że przedsiębiorca musi dokonywać rozliczeń osobiście, byłaby kuriozalna. Jej zdaniem nie można przecieź oczekiwać np. od szewca, że będzie znał się na obsłudze oprogramowania kadrowo-płacowego.

Opłacanie składek i podatków przez przedsiębiorcę z zawieszoną działalnością nie będzie też raczej stanowiło problemu dla ZUS czy fiskusa. – Takie organy interesuje w zasadzie tylko to, czy należność została opłacona w odpowiedniej wysokości. Tym bardziej że obecnie wszystkie składki przelewane są na jedno konto. ZUS nie bada też, czy zostały one opłacone z konta płatnika – zauważa Joanna Śliwińska, radca prawny.



MARCIN SĘKOWSKI

radca prawny,
senior managing
associate w zespole
prawa pracy
Deloitte Legal

Wynagrodzenie pomimo niewykonywania pracy

Artykuł 81 kodeksu pracy przewiduje dwa wyjątki od zasady, że wynagrodzenie przysługuje tylko za czas wykonywania pracy. Pierwszy to przypadek, gdy pracownik jest gotów do wykonywania pracy, lecz z przyczyn dotyczących pracodawcy nie może jej świadczyć. Drugi to przestój

Jedną z podstawowych reguł prawa pracy wyrażoną w art. 8o k.p. jest to, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną w granicach uzgodnionego wymiaru czasu pracy. Pracownik nie ma więc prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, chyba że co innego wynika z przepisów szczególnych prawa pracy. Trudno bowiem oczekiwać zapłaty za czas, w którym pracownik nie poświęca się dla wykonywania czynności w interesie i na rzecz swojego pracodawcy. Dla przykładu pracownik, który bez uzgodnienia z przełożonym opuszcza miejsce pracy w czasie godzin pracy w celu załatwienia swoich prywatnych spraw (np. zrobienia zakupów), za taki czas nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Od powyższej zasady prawo pracy przewiduje wiele wyjątków. Kodeks pracy gwarantuje pracownikowi np. tzw. wynagrodzenie chorobowe należne za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (art. 92 k.p.). Z kolei par. 16 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz

PRZYKŁAD 1

Dzień nietrzeźwości

Pan Adam jest zatrudniony w spółce YYY na stanowisku produkcyjnym. W poniedziałek 2o kwietnia na porannej zmianie współpracownicy pana Adama powiadomili przełożonego, że ten zachowuje się nietypowo. Po krótkiej rozmowie z panem Adamem przełożony nabrał podejrzeń co do stanu trzeźwości pracownika, odsunął go więc czasowo od pracy przy maszynie i wezwał policję w celu weryfikacji tego stanu. Przeprowadzone badanie potwierdziło stan nietrzeźwości pracownika, wobec czego przełożony niezwłocznie odesłał go do domu. Następnego dnia pan Adam z samego rana pojawił się w pracy, przy czym zostało mu niezwłocznie wręczone rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z powodu stawienia się do pracy dnia poprzedniego w stanie nietrzeźwości. Spółka YYY wypłaciła mu wynagrodzenie za czas od 1 do 19 kwietnia łącznie. Pan Adam wystąpił z żądaniem wypłaty wynagrodzenia także za dzień 2o kwietnia. Twierdził bowiem, że był w tym dniu gotów do pracy, lecz nie został do niej dopuszczony przez przełożonego. Pracodawca odmówił zapłaty dniówki, gdyż stan nietrzeźwości, w jakim się znajdował pan Adam, wykluczał uznanie, że był faktycznie zdolny do wykonywania pracy w tym dniu.

PRZYKŁAD 2

Spóźnione badanie

Pan Roman przebywał na zwolnieniu lekarskim trwającym blisko 2 miesiące. Po zakończeniu okresu zwolnienia stawił się do pracy 12 lipca. W związku z tym, że okres nieobecności pana Romana z powodu choroby przekroczył 3o dni, przełożony przed dopuszczeniem do pracy skierował go na badania kontrolne do współpracującej z pracodawcą placówki medycyny pracy. Z uwagi na trwający okres wakacyjny przychodnia wyznaczyła termin badania na 16 lipca w godzinach popołudniowych. Pan Roman powiadomił pracodawcę o tym, że nie będzie mógł dostarczyć wyników badania kontrolnego przed 16 lipca. W tej sytuacji pracodawca zdecydował się nie dopuścić pana Romana do pracy do momentu przedstawienia przez niego brakującego zaświadczenia. Przez ten czas pan Roman przebywał w domu. Na koniec miesiąca pracownicy działu płacowego powzięli wątpliwość, w jaki sposób potraktować okres od 12 do 16 lipca w kontekście prawa pracownika do wynagrodzenia. Pan Roman nie wykonywał przecieź pracy w tych dniach, choć jego zwolnienie lekarskie się już skończyło. Po przeanalizowaniu sytuacji z doradcą pracodawca uznał, że panu Romanowi powinno zostać wypłacone wynagrodzenie za wskazany okres na podstawie art. 81 par. 1 k.p. To pracodawcę obciąża bowiem ryzyko prowadzonej działalności, w tym organizacja badań kontrolnych – także w razie wyboru zewnętrznego dostawcy usług z zakresu profilaktyki zdrowotnej pracowników. Skoro więc to wybrana przez pracodawcę placówka nie była w stanie zapewnić wykonania badania kontrolnego w krótszym terminie, pracodawca musi wypłacić panu Romanowi wynagrodzenie za czas, w którym był on gotowy rozpocząć pracę. Gdyby jednak przeprowadzone badania kontrolne wykazały, że pan Roman nie odzyskał w pełni zdolności do podjęcia na nowo obowiązków, wówczas nie mógłby liczyć na wypłatę wynagrodzenia za czas oczekiwania na badanie. Podobnie sytuacja wyglądałaby, gdyby to pan Roman bezpodstawnie utrudniał lub opóźniał poddanie się badaniu kontrolnemu.

PRZYKŁAD 3

Zawieszenie w obowiązkach

Pan Eryk zatrudniony jest w spółce YYY na stanowisku głównego księgowego. Przeprowadzony w firmie audyt wykazał wiele wątpliwości dotyczących zakupów i zamówień, za które odpowiadał pan Eryk. Ponieważ nie wszystkie okoliczności udało się zweryfikować od razu po przekazaniu raportu, spółka postanowiła tymczasowo zawiesić pana Eryka w obowiązkach do czasu ostatecznego wyjaśnienia sprawy. Za czas zawieszenia wypłacono panu Erykowi wynagrodzenie, gdyż był gotowy do pracy, lecz nie został do niej czasowo dopuszczony przez pracodawcę z uwagi na ochronę uzasadnionego interesu. Nie ma przy tym znaczenia, czy wyjaśnienie okoliczności doprowadziłoby pracodawcę do ustalenia jego winy w zawarciu w imieniu spółki podejrzanych transakcji. Pracodawca zawsze może zastosować wobec pana Eryka zwolnienie dyscyplinarne, jeśli jego podejrzenia się potwierdzą. Nie może jednak na tej podstawie pozbawić pracownika wynagrodzenia za czas prowadzonego postępowania wyjaśniającego.

PRZYKŁAD 4

Po przywróceniu

Pan Michał został zwolniony w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę, spółkę YYY. Pracownik odwołał się i wyrokiem sądu został przywrócony do pracy. Spółka YYY nie wniosła apelacji od tego orzeczenia. Pan Michał w ciągu pięciu dni od uprawomocnienia się wyroku zgłosił swoją gotowość do podjęcia pracy, stawiając się w siedzibie pracodawcy. Jednak spółka nie dopuściła go do pracy ani w żaden inny sposób nie odniosła się do jego żądania w tym zakresie. Pan Michał, opuszczając miejsce pracy, pozostawił na recepcji swoje dane kontaktowe i oświadczył obecnej tam recepcjonistce, że ponieważ nie dopuszczono go do pracy w dniu dzisiejszym, czeka na informację, gdzie i kiedy ma się stawić w celu wykonywania pracy. Pan Michał ma prawo domagać się od spółki wynagrodzenia za gotowość do pracy na podstawie w art. 81 par. 1 k.p. Uwaga! Nie należy mylić tego wynagrodzenia z wynagrodzeniem za czas pozostawiania bez pracy w okresie poprzedzającym przywrócenie do pracy, jakie pracownikowi przywróconemu do pracy może dodatkowo zasądzić sąd pracy (art. 47 i art. 57 par. 1 i 2 k.p.).



KADRY I PŁACE

udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632 ze zm.) zapewnia wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy.

Szczególnym przykładem regulacji zastrzegającej prawo pracownika do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy jest art. 81 k.p. Przewiduje on dwie sytuacje, w których pracownik, choć nie świadczy pracy, zachowa prawo do wynagrodzenia.

Niedopuszczenie pracownika do pracy

Pierwsza z sytuacji unormowana w par. 1 tego artykułu polega na tym, że pracownik jest gotów do wykonywania pracy, lecz z przyczyn dotyczących pracodawcy nie może pracy świadczyć. Najczęściej chodzi o niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę z różnych powodów, w tym również przypadek bezprawnego odsunięcia od pracy (zawieszenia pracownika). Przepis nie precyzuje, co oznacza „gotowość do wykonywania pracy”. Istnieje jednak bogate orzecznictwo, które wyjaśnia, że pod pojęciem tym należy rozumieć stan, gdy spełnione są łącznie następujące przesłanki:

- 1) pracownik jest faktycznie zdolny do świadczenia pracy,
- 2) pracownik, mając zamiar wykonywać pracę, uzewnętrznia wobec pracodawcy (zgłasza) swoją gotowość do świadczenia pracy,
- 3) doznając z nie swojej winy przeszkody w podjęciu lub wykonywaniu pracy, pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

W przypadku braku którejkolwiek z przesłanek wątpliwe jest uznanie, że pracownik był gotów do pracy, a tym samym, że ma prawo do wynagrodzenia na podstawie art. 81 par. 1 k.p. Na przykładach przedstawiamy, w jaki sposób owe przesłanki są realizowane. **PRZYKŁADY 1-4, s. C15**

Przestój

Druga z sytuacji objęta treścią art. 81 k.p., w której pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, to przestój, o ile nie jest zawiniony przez pracownika. W przypadku przestoju – tak jak przy niedopuszczeniu do pracy – warunkiem wypłaty wynagrodzenia jest pozostawanie przez pracownika w gotowości do pracy.

Pojęcie przestoju nie zostało zdefiniowane w kodeksie pracy. Niemniej dość jednolicie w orzecznictwie i w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że przestój jest przerwą w pracy wywołaną przyczynami technicznymi mającymi swe źródło w niedających się przewidzieć zdarzeniach, dlatego charakteryzuje się pewną nadzwyczajnością. Przyczynami przestoju są bowiem okoliczności natury technicznej lub organizacyjnej. Jako przykłady zdarzeń wywołujących przestój wymienia się: awarię maszyny, brak dostawy energii, niemożność zapewnienia narzędzi pracy czy brak możliwości wykonywania pracy wywołany zjawiskami atmosferycznymi (np. powódź, śnieżyca). Okoliczności te – w przeciwieństwie do tych wynikających z par. 1 art. 81 k.p. – nie zależą bezpośrednio od decyzji lub woli pracodawcy. Nie są to więc sytuacje wprost leżące po stronie zatrudniającego, jednak w ostateczności w zakresie prawa pracowników do wynagrodzenia za przerwę w pracy obciążają ekonomicznie pracodawcę z uwagi na ryzyko prowadzonej działalności. Za orzeczeniem Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r. (sygn. akt I PZP 58/92) uznaje się też, że przerwą w wykonywaniu pracy wywołana okolicznościami o charakterze ekonomicznym nie stanowi przestoju w rozumieniu par. 2 art. 81 k.p.

Co istotne, jeśli wystąpią okoliczności kwalifikowane jako przestój, pracodawca ma pewne możliwości zaangażowania zatrudnionego dotkniętego przestojem do innych prac. Nie musi godzić się na wypłatę wynagrodzenia za swoistą bezczynność pracownika. Zgodnie z par. 3 art. 81 k.p. na czas przestoju pracodawca może powierzyć pracownikowi inną, odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, zawsze jednak nie niższe niż wy-

PRZYKŁAD 5

Awaria maszyny

Pan Ludwik pracuje jako operator koparki na jednej z budów zarządzanych przez firmę budowlaną BBB. Po przyjeździe do pracy 10 kwietnia usłyszał od swojego zmiennika, że koparka, na której pracuje, ma awarię. Zakładając, że problemu z koparką nie uda się szybko usunąć, uznał, że w tej sytuacji jego obecność na placu budowy jest zbędna i, nie uzgadniając tego z nikim, udał się do domu. Przełożony pana Ludwika był bardzo zdziwiony jego nieobecnością na placu budowy, gdyż zamierzał powierzyć mu w tym dniu inną pracę polegającą na pomocy przy obsłudze betoniarki. Firma BBB rozważała rozwiązanie z panem Ludwikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z uwagi na opuszczenie miejsca pracy bez uzgodnienia z przełożonym. Ponieważ jednak pan Ludwik jest doświadczonym operatorem koparki, firma BBB zdecydowała się kontynuować jego zatrudnienie. Jednak z uwagi na jego nieobecność w pracy 10 kwietnia nie wypłaciła mu wynagrodzenia za ten dzień. Mając na uwadze, że pan Ludwik nie przejawiał gotowości do pracy w tym dniu, zgodnie z art. 81 par. 2 k.p. nie należy mu się wynagrodzenie za przestój.

PRZYKŁAD 6

Nieprawidłowy okres wypowiedzenia

Pan Antoni był zatrudniony w firmie ABC przez siedem miesięcy w 2012 r. na podstawie umowy na czas określony. Od 1 stycznia 2015 r. został ponownie zatrudniony w tej firmie, tym razem na podstawie umowy na czas nieokreślony. W okresie swojego zatrudnienia pan Antoni poza normalnym wynagrodzeniem w stawce miesięcznej otrzymywał także miesięczną premię za osiągnięte wyniki sprzedażowe. We wrześniu 2017 r. zostało mu wręczone wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Po jego upływie pan Antoni dalej jednak stawiał się do pracy, twierdząc, że zastosowany okres wypowiedzenia jest niewłaściwy. Przyjęty na potrzeby jego ustalenia staż pracy nie uwzględniał bowiem siedmiu miesięcy pracy w 2012 r. Firma ABC przestała wypłacać panu Antoniemu wynagrodzenie po upływie miesięcznego wypowiedzenia i konsekwentnie odmawiała dopuszczenia go do pracy. Pan Antoni wystąpił więc do sądu przeciwko firmie ABC z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia. Sąd przyznał mu rację, przy czym jako podstawę jego roszczenia wskazał art. 49 k.p., a nie art. 81 par. 1 k.p. Dzięki takiej kwalifikacji wynagrodzenie pana Antoniego za czas do upływu właściwego (trzymiesięcznego) okresu wypowiedzenia okazało się wyższe niż wynagrodzenie obliczone zgodnie z art. 81 par. 1 k.p., gdyż obejmowało nie tylko wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, lecz także wypłacone mu w okresie ostatnich trzech miesięcy pracy premie miesięczne.



nagrodzenie przewidziane w art. 81 par. 1 k.p. (o czym mowa poniżej). W świetle orzecznictwa sądowego przez „inną, odpowiednią pracę” należy rozumieć pracę odpowiadającą kwalifikacjom pracownika lub zbliżoną do jego kwalifikacji, którą pracownik jest zdolny wykonywać. Warto przy tym zwrócić uwagę, że okres powierzenia innej pracy w razie przestoju, o którym mowa w art. 81 par. 3 k.p., nie jest limitowany żadnym konkretnym terminem, jak ma to miejsce chociażby w przypadku wskazanym w art. 42 par. 4 k.p. **PRZYKŁAD 5**

Jakie wynagrodzenie

Za czas gotowości do pracy, jeśli pracownik doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 par. 1 k.p.), przysługuje mu wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną, a 60 proc. wynagrodzenia tylko wtedy, gdy stawka miesięczna lub godzinowa nie została ustalona, np. dlatego że wynagrodzenie określono procentowo lub akordowo. Tę procentową część wynagrodzenia ustala się po obliczeniu podstawy wynagrodzenia, która odzwierciedla wynagrodzenie faktycznie wypłacane pracownikowi za jego pracę w ostatnim czasie (jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, na podstawie par. 4 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy; t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927). W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Mimo literalnego brzmienia przepisu, który mówi o stawce wynikającej z osobistego zaszeregowania, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego w pojęciu tym mieści się także dodatek funkcyjny. Natomiast nie uwzględnia się innych składników wynagrodzenia, takich jak np. miesięczne premie lub prowizje uzyskiwane przez pracownika. Nie stosuje się w tym przypadku zasad przewidzianych dla ustalenia wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wydaje się to zrozumiałe w sytuacji, gdy pracodawcę dotyczą obiektywne problemy. Niecelowe jest przecież obciążanie pracodawcy w takim przypadku obowiązkiem wypłat zmiennych składników wynagro-

dzenia uzależnionych od efektów pracy. Za taką oceną mogą też przemawiać racje ekonomiczne, takie jak potrzeba utrzymania płynności finansowej czy miejsc pracy (por. wyrok SN z 3 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 339/14).

W razie przestoju (art. 81 par. 2 k.p.) pracownikowi także przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określone stawką godzinową lub miesięczną. Tylko jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został ustalony przy określaniu warunków wynagradzania, przysługuje mu 60 proc. wypłaconego ostatnio wynagrodzenia. Jeśli jednak przestój nastąpił z winy pracownika, co do zasady może liczyć na wynagrodzenie tylko wtedy, gdy pracodawca w tym czasie skieruje go do wykonania innej pracy. W takim przypadku ma prawo do wynagrodzenia za tę konkretną pracę, także gdy jest wyceniana niżej niż jego normalna praca. Jeżeli jednak pracodawca nie powierzy mu innych zadań, taki pracownik nie otrzyma wynagrodzenia wcale.

W szczególnie sposób potraktowany został przez ustawodawcę przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi (art. 81 par. 4 k.p.). W razie takiego przestoju osobie zatrudnionej przy pracach uzależnionych od takich warunków (tradycyjnie wymienia się tu osoby zatrudnione w takich branżach jak np. budownictwo, uprawy rolne itp.) przysługuje tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zasada jest więc brak prawa do wynagrodzenia dla pracownika zatrudnionego w takich okolicznościach, chyba że prawo do wynagrodzenia przewidują np. przepisy płacowe obowiązujące u danego pracodawcy.

Obecne i dawne zapożyczenia

Co może wydać się zaskakujące, instytucja wynagrodzenia za gotowość do pracy albo wynagrodzenia przestojowego (czyli „jak za przestój”) nie jest szeroko używana przez przepisy prawa pracy. W samym kodeksie pracy poza przypadkami opisanymi w art. 81 par. 1 i 2 k.p. wynagrodzenie obliczone na tych zasadach przewidziane jest tylko dla pracowników korzystających z przerwy w pracy w ramach systemu przerywanego czasu pracy. System taki może być stosowany np. w przedsiębiorstwach transportowych zależnych od cyklu lub natężenia ruchu. W tym systemie według z góry ustalonego rozkładu ustala się dla pracowników w ciągu doby nie więcej niż jedną przerwę w pracy trwającą nie dłużej niż pięć godzin. Przerwy tej nie wlicza się pracownikowi do czasu pracy, jednak za czas tej przerwy przysługuje mu prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju (art. 139 k.p.).

Przed zmianą kodeksu pracy wprowadzającą instytucję zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² k.p.) przyjmowano również – na zasadzie analogii – że wynagrodzenie jak za gotowość do pracy należy się pracownikowi, który zgodził się na odsunięcie go od pracy w okresie wypowiedzenia w drodze porozumienia. Kwestia ta była kontrowersyjna, bo wynagrodzenie z art. 81 k.p. nie uwzględnia nigdy części zmiennej wynagrodzenia, co niektórym przedstawicielom doktryny wydawało się sprzeczne z zasadą korzystności w relacjach pracowniczych, ale zostało potwierdzone przez SN (por. wyrok z 9 marca 2017 r., sygn. akt II PK 411/15). Obecnie przepis gwarantuje pracownikowi „zachowanie prawa do wynagrodzenia”, co należy rozumieć w ten sposób, że obejmuje nie tylko wynagrodzenie jak za gotowość do pracy, czyli wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną, lecz także składniki zmienne ustalone jak przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego.

Należy na koniec zauważyć, że w pewnych sytuacjach uprawnienia pracownika w razie niedopuszczenia do pracy, mimo gotowości pracownika, ustalone są na podstawie innych przepisów niż art. 81 k.p. Chodzi tu m.in. o przypadek zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany przez kodeks w przypadku danego pracownika. **PRZYKŁAD 6**



Jak się uchwała prawo

Budzącego kontrowersje przepisu pierwotnie w ogóle nie planowano w prawie przedsiębiorców. W pierwszej wersji projektu, przyjętego przez Ministerstwo Rozwoju, w ogóle nie przewidziano możliwości zawieszenia działalności przez przedsiębiorców zatrudniających pracowników. Urzędnicy jednak uznali, że w niektórych przypadkach powinno to być dopuszczalne. Miał to być przejaw wspierania pracodawców zatrudniających młode kobiety. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w toku konsultacji zwróciło jednak uwagę, że niedopuszczalna będzie sytuacja, gdy pracownica nie będzie miała dokąd wrócić z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Należałoby więc – twierdziło ówczesnie MRPiPS – zapewnić jej chociaż część wynagrodzenia. Resort rozwoju pierwotnie podchodził do tej propozycji sceptycznie. Ostatecznie jednak postulat resortu kierowanego przez Elżbietę Rafałską został uwzględniony.

© © Oprac. **Patryk Słowik**