

**Janusz Wiśniewski**

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

ORCID: 0000-0002-7795-3868

jw47@ukw.edu.pl

## **Kilka refleksji w kwestii prawa pracodawcy do zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej**

Prawo pracodawcy do zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej zasługuje na uwagę ze względu na fakt, że dotychczas w literaturze, zarówno prawa pracy, jak i prawa gospodarczego, ten aspekt nie był przedmiotem głębszej analizy<sup>1</sup>.

*De lege lata* fundamentalne znaczenie w tej materii posiada art 22 ust. 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców. Ów przepis stanowi, że z uprawnienia do zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej może skorzystać również przedsiębiorca, zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie wychowawczym lub urlopie rodzicielskim, niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w pracodawcy udzielającego tego urlopu (dalej jako urlopy związane z rodzicielstwem). Uwagę zwraca fakt, że wśród wyszczególnionych urlopów brak jest urlopu ojcowskiego. Wprawdzie przebywanie ojca wyłącznie na urlopie ojcowskim, z uwagi na jego wymiar (2 tygodnie), uniemożliwia w świetle art. 23 ust. 1 i 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców

---

<sup>1</sup> Problematyka zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę niezatrudniającego pracowników, zarówno wcześniej, jak i po wejściu w życie ustawy a dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r., poz. 646) została poddana gruntownej analizie w literaturze prawa gospodarczego, w szczególności przez G. Lubeńczuk, W. Wołoszyn-Cichocka, M. Zdyb, *Prawo przedsiębiorców. Komentarz*, Warszawa 2019; M. Wierzbowski, L. Bielecki, K. Horubski, *Konstytucja dla biznesu. Komentarz*, Warszawa 2019, A. Pawłowski, *Zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej*, [w:] A. Pawłowski (red.), *Leksykon prawa gospodarczego publicznego*, Warszawa 2015, C. Kosikowski, M. Etel, *Nowe prawo działalności gospodarczej*, Białystok 2014; A. Dobaczewska, A. Pawłowski, H. Wolska, *Nowe prawo przedsiębiorców*, Warszawa 2018; C. Kosikowski, *Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej. Komentarz*, 2013, LEX; M.A. Waligórski, *Prawo przedsiębiorcy do zawieszenia i wznowienia wykonywania działalności gospodarczej*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 2009, nr 8, s. 2–10.

zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej. Z drugiej jednak strony, m.in. art. 182<sup>4</sup> k.p.<sup>2</sup> stanowi, że pracownik może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynikającym z art 182<sup>1a</sup> § 1 k.p. Nie ma przykładów przeszkód normatywnych, żeby ojciec wychowujący dziecko, bezpośrednio po urlopie rodzicielskim skorzystał z prawa do urlopu ojcowskiego. Dlatego autor niniejszego artykułu postuluje *de lege ferenda* rozszerzenie zakresu uprawnień przedsiębiorcy do zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej również w przypadku, gdy zatrudnia wyłącznie pracowników przebywających na urlopie ojcowskim, jeżeli wykorzystanie tego urlopu jest zharmonizowane z wykorzystaniem przez ojca pozostałych urlopów związanych z rodzicielstwem.

W związku z powyższym należy podkreślić, że przedsiębiorca, zatrudniający pracowników, ma w świetle art 3 k.p. status pracodawcy. Na tym tle powstaje wątpliwość, czy zatrudnianie przez przedsiębiorcę jednego pracownika skutkuje nabyciem statusu pracodawcy, w sytuacji gdy art. 22 ust. 2 – Prawo przedsiębiorców posługuje się liczbą mnogą. Kierując się wykładnią celowościową, uzasadnione jest zastosowanie *interpretatio extensiva* i przyjęcie szerszego znaczenia przepisu od zakresu językowego wedle formuły *minus dixit quam voluit*. Skutkuje to objęciem statusem pracodawcy również przedsiębiorcę, który zatrudnia tylko jednego pracownika. Nie ma przy tym znaczenia, czy następuje to w pełnym lub też ograniczonym wymiarze czasu pracy i na jakiej podstawie z art. 2 k.p. W konsekwencji z uprawnienia do zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej może również skorzystać pracodawca, zatrudniający wyłącznie jednego pracownika, przebywającego na urloпах związanych z rodzicielstwem. Warto również zaakcentować, że określenie „pracownicy przebywający na urloпах związanych z rodzicielstwem” odnosi się zarówno do pracownicy, pracownika ojca wychowującego dziecko, pracownika innego członka najbliższej rodziny<sup>3</sup>, jak i pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka oraz pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

<sup>2</sup> Por. także art. 180 § 4 pkt 1 w związku z art. 182 § 2 k.p.

<sup>3</sup> Po raz pierwszy ustawodawca przyznał prawo do skorzystania z urlopu macierzyńskiego również najbliższemu członkowi rodziny. Ustawodawstwo pracy nie definiuje tego pojęcia. Z pojęciem członka rodziny spotykamy się natomiast w art. 32 ust. 2 tej ustawy. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, obowiązującym od 14 sierpnia 2015 r., za członków rodziny uważa się małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci poniżej 14 lat. Warto również w tym miejscu odwołać się do orzecznictwa Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 r., sygn. akt IV CK 648/04. Sąd Najwyższy stwierdził, że „pokrewieństwo nie stanowi wyłącznego kryterium zaliczenia do najbliższych członków rodziny w rozumieniu art. 446 § 3 k.c.” Szerzej na temat pojęcia członka najbliższej rodziny zob.: B. Godlewska-Bujok, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odłona*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9, s. 18.

Po przedstawieniu aspektu terminologicznego, szczegółowej analizie należy poddać sferę przedmiotową art. 22 ust. 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców. Szczególne, teoretyczne i praktyczne znaczenie mają zagadnienia związane z zakończeniem czy też rezygnacją z urlopów związanych z rodzicielstwem w okresie zawieszenia działalności gospodarczej. Istotna jest również kwestia praw i obowiązków pracodawcy i pracownika w przypadku, gdy w okresie zawieszenia działalności gospodarczej pracownik złoży wniosek, dotyczący łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy, czy też odniesienie się do sytuacji nieuregulowanej w analizowanym przepisie złożenia przez pracownika wniosku, dotyczącego łączenia korzystania z urlopu wychowawczego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu.

Celowe wydaje się wskazanie istoty instytucji „zawieszenia” wykonywania działalności gospodarczej. Według Michała A. Waligórskiego<sup>4</sup>, „zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej można traktować najogólniej jako przerwę lub zastój w jej prowadzeniu, wymuszoną przez okoliczności, które uniemożliwiają prowadzenie tej działalności w sposób zorganizowany i ciągły dla dobra realizacji celu zarobkowego. Wskazane cechy pozwalają przyjąć, że zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej to stan, w którym nadal istnieje przedsiębiorstwo i powstałe stosunki, zarówno prywatnoprawne (np. umowy cywilnoprawne, umowy spółki cywilnej, itp.), jak również publicznoprawne (np. koncesje, wpis do rejestru regulowanej działalności gospodarczej), aczkolwiek działalność gospodarza zostaje wstrzymana”.

Przepisy prawa pozytywnego nie wskazują przyczyn zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej<sup>5</sup>. Zatem zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej może wynikać z różnych przyczyn, które są jednak obojętne z punktu widzenia możliwości skorzystania z tej instytucji. Godzi się jednak zaakcentować, że zdarzenie hamujące prowadzenie działalności gospodarczej powinno mieć charakter przejściowy, wszak tylko w takich przypadkach istnieje możliwość kontynuowania działalności gospodarczej w przyszłości. Pozwala to również odróżnić zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej od jej zakończenia, które następuje wówczas, gdy przeszkoda w wykonywaniu działalności jest trwała, czyli mimo upływu czasu nie można jej usunąć<sup>6</sup>.

W związku z powyższym, oczywista wydaje się być konstatacja, że przebywanie pracowników na urloпах związanych z rodzicielstwem, w świetle art. 22 ust. 2 zdanie pierwsze ustawy – Prawo przedsiębiorców, co do zasady,

<sup>4</sup> M.A. Waligórski, op. cit., s. 2.

<sup>5</sup> W literaturze wskazywano, że przeszkodę w nieprzerwanym wykonywaniu działalności gospodarczej może stanowić: urlop, choroba, wyjazd za granicę, służba wojskowa, krótkotrwałe pozbawienie wolności, brak zamówień (zob. M.A. Waligórski, op. cit., s. 2). Warto podkreślić, że w poprzednim stanie prawnym zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej mógł wyłącznie przedsiębiorca niezatrudniający pracowników.

<sup>6</sup> M.A. Waligórski, op. cit., s. 3.

nie stanowi przyczyny, a jedynie uprawnienie pracodawcy do zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej. Chociaż w praktyce możliwa wydaje się sytuacja, gdy pracodawca ma trudności (np. w związku z sytuacją na rynku pracy) w zatrudnieniu pracowników w celu zastępstwa nieobecnych pracowników – wówczas przebywanie pracowników na urloпах związanych z rodzicielstwem może stanowić również przyczynę zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej.

Ustawodawca nie wskazał, czy pracodawca ma prawo zawiesić działalność jeden raz czy wielokrotnie. Autor niniejszego artykułu wyraża przekonanie, że pracodawca może zawiesić działalność gospodarczą wielokrotnie pod warunkiem, że korzysta z tego uprawnienia tylko wówczas, gdy zatrudnia wyłącznie pracowników przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem. Zaś w przypadku przebywania na urlopie rodzicielskim, pracownik nie może jednocześnie korzystać z uprawnienia, wynikającego z art. 182<sup>1e</sup> k.p. W świetle powyższego, istotne znaczenie posiadają również postanowienia art. 23 ust. 1 i 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców, z których wynika, że minimalny okres zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej nie może być krótszy niż 30 dni, zaś maksymalny w przypadku pracodawcy wpisanego do KRS – 24 miesiące.

Wracając do głównego nurtu rozważań, należy wskazać na ważki problem, jakim jest aspekt zakończenia korzystania przez pracowników z urloпов związanych z rodzicielstwem. W tym kontekście istotne wydaje się podkreślenie, że w takiej sytuacji, zgodnie z art. 183<sup>2</sup> i 186<sup>4</sup> k.p., pracodawca dopuszcza pracownika do pracy. Jeżeli tego nie czyni, z uwagi na fakt zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej, to zgodnie z art. 22 ust. 2 zdanie drugie ustawy – Prawo przedsiębiorców, pracownik ma prawo do wynagrodzenia jak za przestój (art. 81 k.p.) do zakończenia okresu zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej.

Punktem wyjścia do dalszych wywodów będzie konstatacja, że zakończenie korzystania z urloпов związanych z rodzicielstwem oznacza nie tylko wykorzystanie urloпов w wymiarze określonym we wniosku pracownika, ale również rezygnację pracownika z całości lub części urlopu<sup>7</sup>. Rezygnacja z całości lub części urlopu następuje na wniosek pracownika; gdy jest składany z odpowiednim wyprzedzeniem<sup>8</sup> przez przystąpieniem do pracy, wówczas pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek. Znając termin rezygnacji pracownika z całości lub części urlopu, pracodawca może ten termin zharmonizować ze wznowieniem wykonywania działalności gospodarczej.

<sup>7</sup> Por. art. 179<sup>1</sup> § 2 i art. 180 § 4 k.p.

<sup>8</sup> Zgodnie z art. 179<sup>1</sup> § 4 pkt 1 k.p., pisemny wniosek dotyczący rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości lub w części i powrotu do pracy pracownik składa pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy. Zaś w przypadku rezygnacji pracownicy z części urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 4 k.p.), termin ten wynosi co najmniej 14 dni (art. 180 § 9 k.p.).

Zasadą jest bowiem, że zawieszenie oraz wznowienie wykonywania działalności gospodarczej następuje na wniosek pracodawcy. Jeżeli więc pracodawca skorzysta z tego prawa i wznowi wykonywania działalności, wówczas uniknie konsekwencji wynikających z art. 22 ust. 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców, tj. wypłaty wynagrodzenia jak za przestój (art. 81 § 1 k.p.).

Analizując problematykę prawa pracownika do rezygnacji z korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem w okresie zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej, warto podkreślić, że pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego (art. 186<sup>3</sup> pkt 1 k.p.) w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Zgoda pracodawcy na powrót pracownika do pracy, przy jednoczesnym niewznowieniu wykonywania działalności gospodarczej, skutkuje prawem pracownika do wynagrodzenia jak za przestój (art. 81 § 1 k.p.) do zakończenia okresu zawieszenia.

Prawo do wynagrodzenia jak za przestój ma również pracownik w przypadku złożenia wniosku, dotyczącego łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu (art. 22 ust. 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców). Ustawodawca w tym przepisie wyraźnie nawiązuje do art 182<sup>1c</sup> § 2 k.p., który stanowi, że pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

Z literalnego brzmienia art. 22 ust. 2 – Prawo przedsiębiorców zdaje się wynikać, że pracownik ma prawo do wynagrodzenia jak za przestój już w momencie złożenia wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. W tym kontekście należy podkreślić, że zgodnie z art 182<sup>1e</sup> § 2 k.p. podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składanym w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem pracy. Ów przepis ma zastosowanie również w przypadku regulacji, wynikającej z art. 22 ust. 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców. W konsekwencji pracodawca dysponuje czasem na rozważenie możliwości wznowienia wykonywania działalności; jeżeli ją wznowi, wówczas uniknie konsekwencji wynikających z art. 81 k.p.

W związku z powyższym warto zaakcentować, że zgodnie z art. 182<sup>1e</sup> § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Przyczyna hamująca wykonywanie działalności gospodarczej wydaje się być równie istotna jak przyczyna odnosząca się do organizacji pracy lub rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika. Zatem uprawniona wydaje się konstatacja, że pracodawca, który zawiesił wykonywanie działalności gospodarczej, również powinien mieć możliwość nieuwzględnienia wniosku pracownika, dotyczącego łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego

z wykonywaniem pracy, jeżeli przyczyny hamujące jej prowadzenie nie ustały. Wypada także zauważyć, że w razie nieuwzględnienia wniosku, pracownik w dalszym ciągu korzysta z urlopu rodzicielskiego i otrzymuje zasiłek macierzyński<sup>9</sup>.

Kontynuując rozważania odnośnie prawa pracownika do wynagrodzenia jak za przestój w przypadku zakończenia korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem lub złożenia przez pracownika wniosku, dotyczącego łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, warto zauważyć, że zaistnienie wymienionych przypadków nie stanowi wprost podstawy uprawniającej pracownika do wynagrodzenia jak za przestój. Z art. 81 § 1 k.p. wynika bowiem, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy<sup>10</sup>.

Analizując problematykę regulacji wynikającej z art. 22 ust. 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców w odniesieniu do pracowników przebywających na urlopie wychowawczym, *de lege lata* powstaje problem ich wykluczenia. Z art. 186<sup>2</sup> k.p. wynika bowiem, że w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową w pierwszej kolejności u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Artykuł 22 ust. 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców tej sytuacji nie reguluje. Natomiast z kontekstu tego przepisu wynika, że w przypadku złożenia przez pracownika wniosku dotyczącego łączenia korzystania z urlopu wychowawczego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu pracownik powinien mieć również prawo do wynagrodzenia jak za przestój do zakończenia okresu zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej, zwłaszcza że pracownik korzystający z urlopu wychowawczego nie ma prawa do zasiłku macierzyńskiego. Oczywiście, jeżeli pracodawca zharmonizowałby moment przystąpienia pracownika do pracy ze wznowieniem wykonywania działalności gospodarczej, to wówczas uniknąłby konsekwencji wynikających z art. 81 k.p.

W świetle poczynionych rozważań należy podkreślić, że przebywanie pracowników na urlopach związanych z rodzicielstwem, w rozumieniu art. 22

<sup>9</sup> Art. 184 k.p. stanowi, że za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1990 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.). Miesięczny zasiłek macierzyński ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku – w okresie do 6 tygodniu urlopu rodzicielskiego, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, i 60% podstawy wymiaru zasiłku – za pozostały okres urlopu rodzicielskiego. Natomiast zasiłek macierzyński za cały okres, odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku, gdy pracownica zgodnie z art. 179<sup>1</sup> § 1 k.p. nie później niż 21 dni po porodzie złoży pisemny wniosek o udzielenie bezpośrednio do urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynikającym z art. 182<sup>1a</sup> § 1 k.p.

<sup>10</sup> Szersza analiza art. 81 § 1 k.p. zob. P. Prusinowski, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 636–645.

ust. 2 zdanie pierwsze ustawy – Prawo przedsiębiorców co do zasady nie stanowi przyczyny, a jedynie uprawnienie pracodawcy do zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej. Pracodawca może bowiem zatrudnić inną osobę na podstawie umowy na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Do umowy tej nie stosuje się ograniczeń o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Zaś do średniorocznego zatrudnienia nie uwzględnia się pracowników przebywających na urloпах, związanych z rodzicielstwem (art. 7 ust. 3 ustawy – Prawo przedsiębiorców).

Warto także zaakcentować, że wymieniane w literaturze przyczyny zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę niezatrudniającego pracowników, np. choroba, urlop, wyjazd za granicę, służba wojskowa, krótkotrwale pozbawienie wolności, bezczynność<sup>11</sup> niewątpliwie w znacznie węższym zakresie stanowią zdarzenia hamujące prowadzenie działalności przez przedsiębiorcę, mającego status pracodawcy. Stąd też jedyną normatywną przesłanką zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej przez pracodawcę jest jednocześnie przebywanie pracowników na urloпах związanych z rodzicielstwem (art. 22 ust. 2 zdanie 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców).

## Wykaz literatury

- Dobaczewska A., Pawłowski A., Wolska H., *Nowe prawo przedsiębiorców*, Warszawa 2018.
- Godlewska-Bujok B., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9.
- Kosikowski C., Etel M., *Nowe prawo działalności gospodarczej*, Białystok 2014.
- Kosikowski C., *Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Lubeńczuk G., Wołoszyn-Cichocka W., Zdyb M., *Prawo przedsiębiorców. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Pawłowski A., *Zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej*, [w:] A. Pawłowski (red.), *Leksykon prawa gospodarczego publicznego*, Warszawa 2005.
- Prusinowski P., *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Waligórski M.A., *Prawo przedsiębiorcy do zawieszenia i wznowiania wykonywania działalności gospodarczej*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 2009, nr 8.
- Wierzbowski M., Bielecki L., Horubski K., *Konstytucja dla biznesu. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Zdyb M., *Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej. Komentarz*, 2013, LEX.

<sup>11</sup> M.A. Waligórski, op. cit., s. 2.

## Summary

### Some reflections on the employer's right to suspend the pursuit of economic activity

**Key words:** entrepreneur, employer, economic activity, suspension of the pursuit of economic activity, leaves related to parenthood, downtime, remuneration for downtime, sickness benefit.

The paper discusses the employer's right to suspend the pursuit of their economic activity by taking into account applicable provisions outlined in the Act of 6 March 2018: Business Entities Law. So far this issue has been closely analysed neither in labour law literature nor in economic law scholarly writings. For this reason, it seemed appropriate to attempt to establish to what extent mechanisms contained in the mentioned Act make possible a rational exercise of the right to suspend the pursuit of economic activity by an employer.

The analysis has shown that Article 22 of the Business Entities Law does not have a quality of completeness. *De lege lata* it seems therefore reasonable to assume that to matters not covered by the provision in question rules of the Labour Code regulating leaves connected to parenthood should apply. In particular, these matters include issues related to rights and duties of an employee and an employer that come into play in the case where an employee finishes taking advantage of a leave related to parenthood or in the case where an employee applies to combine the parental leave or the leave for raising a child with carrying out a job for an employer who has granted such leave. A different interpretation of Article 22 of the Law of Business Entities would cause that due to its general character it could become a dysfunctional factor in applying the mechanism of suspension of economic activity in practice. In my opinion, a different interpretation would also result in the breach of the principle of equal treatment of employers.

Furthermore, it seems appropriate to consider the subjective scope of Article 22 para. 2 of the act: Business Entities Law. I am of the view that in its subjective dimension the discussed provision in principle refers to employees that under Article 7 para. 1, sentence 2 of the act in question have been awarded the status of a micro employer<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> According to Article 7 para. 1 of the act: Business Entities Law a microemployer is an employer that in at least one out of two last financial years jointly met the following conditions: a) he/she employed, on annual average, less than 10 employees; b) he/she reached the net turnover from sales of goods, products, services and financial operations that does not exceed the equivalent in PLN of two million Euro or the sums of the assets of his/her balance sheet drawn up in the end of one of these years did not exceed the equivalent in PLN of 2 million Euro. Under Article 7 para. 3 of the act in question the average annual employment is determined in conversion to full-time posts without including the employees who are on maternity leave, on leave granted on terms of maternity leave, on fatherhood leave and on leave for raising a child, as well as employees employed for their professional preparation.



It should also be noted that the mechanism of suspension of economic activity directly serves the interests of the employer, although it contains some instruments of the protection of the interests of the employee. The said protection results in particular from Article 22 para. 2, sentence 2 of the act: Business Entity Law which provides that where an employee finishes taking advantage of leaves or submits an application for combining the parental leave with carrying out a job for an employer who has granted such leave, he or she is entitled to receive remuneration as in case of a downtime, determined in the provisions of the Labour Code. until the termination of the suspension of economic activity.

