

Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i obowiązku wypłaty wynagrodzenia o którym mowa w art. 36 (2) k.p. nie można utożsamiać ze zwolnieniem o którym mowa w art. 15f Ustawy z dnia 31 marca 2020 r.

W okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty, wprowadzonego w szkołach od 12.03.2020 r pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy, do czego jest zobowiązany na podstawie art. 15f ust. 1 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Uważam, że podstawą wypłaty wynagrodzenia młodocianemu zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy stanowi właśnie przepis art. 15f ust. 2 powołanej ustawy w połączeniu z ogólną zasadą wynikającą z kodeksu pracy iż pracodawca może stosować rozwiązania bardziej korzystane dla pracownika niż te wynikające z kodeksu (art. 18 §1 k.p.). Zgodnie z przepisem art. 15f ust. 2 pracodawca, z którym zawarta została umowa o refundację, o której mowa w art. 12 ust. 6 ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482 ze zm.), w przypadku wypłaty młodocianemu pracownikowi, wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w całości lub w części, zachowuje prawo do refundacji. Przepis ten więc wprost przewiduje możliwość wypłaty wynagrodzenia za okres zwolnienia - ale nie nakłada takiego obowiązku, decyzja należy do pracodawcy.

W uzasadnieniu projektu nowelizacji ustawy wskazano, że art. 15f nie zakazuje pracodawcy wypłaty wynagrodzenia w okresie nie świadczenia pracy - pracodawca zawsze może to zrobić, gdyż takie działanie (niezależnie od tego czy pracodawca wypłaci pracownikowi tylko kwotę podlegającą refundacji, czy wyższą, jeżeli taka kwota wynagrodzenia wynika z umowy o pracę) będzie rozpatrywane jako bardziej korzystne dla pracownika, a na takie działania zezwalają przepisy prawa pracy. Wynika z tego, że pracodawca, który z uwagi na obowiązujące przepisy nie prowadzi działalności gospodarczej oraz w czasie ograniczenia funkcjonowania szkół zwolnił młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy, nie ma obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za czas tego zwolnienia, natomiast może je wypłacić na zasadzie dobrowolności.