



**INFORAKADEMIA**

# **Prawo pracy w dobie COVID-19 podsumowanie**

**adw. Piotr Wojciechowski**  
*ekspert z zakresu prawa praca*

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



**INFOR***lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY

# PYTANIE

Czy pracownikowi można  
wypowiedzieć umowę o pracę  
na odległość?

# FORMA

## **art. 78.**

§ 1. Do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarcza wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany.

## **art. 78<sup>1</sup>.**

§ 1. Do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

§ 2. Oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

# PODPIS KWALIFIKOWANY

**2. Kwalifikowany podpis elektroniczny (e-podpis).** Dla zachowania formy elektronicznej należy opatrzyć oświadczenie woli kwalifikowanym podpisem elektronicznym w znaczeniu rozporządzenia eIDAS.

Definicja kwalifikowanego podpisu elektronicznego zawarta jest obecnie w art. 3 pkt 12 rozporządzenia eIDAS. Według tego przepisu taki podpis oznacza zaawansowany podpis elektroniczny, który jest składany za pomocą kwalifikowanego urządzenia do składania podpisu elektronicznego i który opiera się na kwalifikowanym certyfikacie podpisu elektronicznego. Kwalifikowany podpis elektroniczny ma zaś skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu. Przymiot "kwalifikowany" oznacza, że podpis spełniający wskazane w rozporządzeniu eIDAS kryteria będzie mógł posłużyć wywoływaniu określonych skutków prawnych. Do posługiwania się certyfikowanym podpisem elektronicznym niezbędne jest posiadanie specjalnego zestawu umożliwiającego korzystanie z niego. Składa się on z karty, na której zapisany jest klucz prywatny użytkownika i certyfikatu kwalifikowanego.

# ORZECZENIE SN

**Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 24 sierpnia 2009 r. I PK 58/09**

Gwarancyjna funkcja prawa pracy (ochrona interesów pracownika jako "słabszej ekonomicznie" strony stosunku pracy) wskazuje na potrzebę uznania, że wyrażony w art. 30 § 3 KP obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę "na piśmie" oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 KC.

# ORZECZENIE SN

Minimalnym wymaganiem dla zachowania formy pisemnej jest złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. **Jedynym odstępstwem od tego zostało dopuszczone w art. 78 § 2 KC, który umożliwia złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej w sposób równoważny ze złożonym w formie pisemnej, ale pod warunkiem opatrzenia go bezpiecznym, certyfikowanym podpisem elektronicznym.**

**Treść oświadczenia woli może być sporządzona w różny sposób, np. pismem ręcznym, maszynowym, wydrukiem komputerowym.** Istotne jest jednak, by pod tak przygotowanym dokumentem figurował własnoręczny podpis składającego oświadczenie. Nie chodzi przy tym o to, czy mamy do czynienia z oryginałem dokumentu, czy jego kopią (posługiwanie się tymi pojęciami jest nieadekwatne do oceny zachowania formy pisemnej; por. np. Z. Radwański, E. Drozd, w: System Prawa Prywatnego, Tom 2. Prawo cywilne - część ogólna, Rozdział III. Forma czynności prawnej, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2008, s. 131). Każda bowiem kopia dokumentu (kserokopia, faks) spełnia warunek zachowania formy pisemnej, jeżeli jest własnoręcznie podpisana. Formy tej natomiast nie zachowuje dokument własnoręcznie sporządzony przez składającego oświadczenie woli, jeżeli nie zostanie przez niego podpisany. Podstawową cechą podpisu własnoręcznego jest jego oryginalność w tym znaczeniu, że tylko taki podpis daje możliwość zidentyfikowania jego autora (potwierdzenia pochodzenia). Wymaganie zachowania podpisu własnoręcznego nie jest więc dochowane, gdy nie jest to znak oryginalny, a jedynie odtworzony za pomocą kalki, kserokopiarki, skanera, faksu itp. (por. np. S. Rudnicki, w: Komentarz do kodeksu cywilnego, Warszawa 2004 - tezy do art. 78; K. Górka, w: Zachowanie zwykłej formy pisemnej czynności prawnych, Warszawa 2007).

# ORZECZENIE SN

W uchwale SN z dnia 2.10.2002 r., III PZP 17/02 (OSNP 2003, nr 20, poz. 481, OSP 2004, nr 9, poz. 109 z glosą T. Liszcz; "Palestra" 2004 nr 34, s. 265 z glosą A. Świątkowskiego) uznano, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 KP, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 KP, a więc naruszenie wymagania zachowania formy pisemnej (por. też wyroki SN z dnia 6.11.2002 r., I CKN 1158/00; z dnia 23.11.2007 r., IV CSK 228/07, OSNC 2008, nr C, poz. 88 oraz z dnia 18.3.2008 r., IV CSK 9/08, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29.12.2006 r., I ACA 1589/06, niepubl.).

# ORZECZENIE SN

Skarżąca przeciwstawia tej wykładni pogląd wyrażony w tezie wyroku SN z dnia 18.1.2007 r., II PK 178/06 (OSNP 2008, nr 5-6, poz. 59), według którego sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 KP). De lege lata wykładnia ta jest kontrowersyjna i stanowi wyjście naprzeciw poglądom zgłaszanym de lege ferenda (por. T. Wrocławska, Problemy dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę za pomocą środków komunikowania się na odległość - artykuł dyskusyjny "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2006, nr 11, s. 7). **Pogląd zaprezentowany w tym wyroku został jednak wyrażony w odniesieniu do specyficznych okoliczności, w których pracownica banku otrzymała wypowiedzenie drogą elektroniczną w postaci e-maila, przesłanego na jej służbowy (zindywidualizowany) adres poczty elektronicznej, a taki sposób ę komunikacji był zwyczajowo przyjęty w banku oraz funkcjonował w stosunkach służbowych między pracodawcą a pracownikami, którzy się na to godzili.**



# ORZECZENIE SN

W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny jest w zasadniczych elementach odmienny. Przed wszystkim pozwana w dniu 14.6.2006 r. w ogóle nie złożyła powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę "za pośrednictwem faksu". O złożeniu oświadczenia powodowi w ten sposób (za pomocą faksu) można by mówić, gdyby dysponował on takim urządzeniem (używał go osobiście lub w pracy) i odebrał przekaz na zindywidualizowany numer. Tymczasem powód był pracownikiem fizycznym (rzeźnikiem) i ani w pracy, ani w miejscu zamieszkania nie używał faksu i nim nie dysponował. Oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało przekazane za pośrednictwem faksu z jej siedziby w B.B. do hotelu, w którym zamieszkiwali pracownicy. Faks ten - a ściślej kopia dokumentu przekazanego tym urządzeniem - został powodowi wręczony przez jednego z pracowników pozwanej spółki (doręczony przez pościańca). W tych okolicznościach faktycznych w ogóle nie można mówić o złożeniu powodowi oświadczenia woli "za pośrednictwem faksu", gdyż doszło do wręczenia mu kopii dokumentu, przy wytworzeniu której pośrednio posłużono się tym urządzeniem (jak każdym innym). Ponadto powód nie wyrażał nigdy zgody na prowadzenie z pozwaną korespondencji za pośrednictwem faksu i taki sposób komunikacji nie był przyjęty w praktyce. W tych okolicznościach sprawy nie ulega wątpliwości, że dokonane przez pozwaną w dniu 14.6.2006 r. wypowiedzenie umowy o pracę nie było złożeniem oświadczenia "na piśmie" w rozumieniu [art. 30 § 3](#) KP z uwagi na brak własnoręcznego podpisu pracodawcy (osoby uprawnionej do działania w jego imieniu).

# WYROK SN

## **Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 27 lipca 2011 r. II PK 29/11**

1. Brak w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazania źródeł dokonanych ustaleń faktycznych uniemożliwia weryfikację tych ustaleń według zasad postępowania kasacyjnego.

2. Z przewidzianej w art. 29 § 4 KP formy pisemnej dla zmiany warunków umowy o pracę nie wynika zakaz takiej zmiany na zasadzie dorozumianego uzgodnienia przez strony. Forma pisemna dla zmiany warunków umowy o pracę nie ma innego rygoru poza dowodowym; niezachowanie tej formy nie powoduje bezskuteczności (nieważności) dokonanej zmiany. **Nie budzi także wątpliwości, że porozumienie stron stosunku pracy w zakresie zmiany warunków umowy o pracę co do wynagrodzenia może zostać zawarte także poprzez czynności konkludentne.**

# WYROK SN

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna,  
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20  
sierpnia 1997 r. I PKN 232/97

Umowę o pracę na czas określony można  
rozwiązać na mocy porozumienia stron przez  
czynności konkludentne.

# WYROK SN

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, rozpoznający tę sprawę w I instancji ustalił, że powód zatrudnił się u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 14 marca 1994 r. na czas określony do 31 grudnia 1994 r. na stanowisku murarza-tynkarza. Praca miała być wykonywana na terenie Niemiec i strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Powód pracował na budowie w Niemczech w okresie od 16 marca 1994 r. do 19 czerwca 1994 r., gdyż po uzgodnieniu z pozwanym wrócił do kraju. Przed dniem 19 czerwca 1994 r. na budowie, gdzie pracował powód jako murarz-tynkarz, właściciel niemieckiego przedsiębiorstwa, na rzecz którego pracownicy pozwanego wykonywali prace budowlane, zakwestionował jakość pracy 2 pracowników, w tym powoda, domagając się usunięcia ich z budowy.

**Pozwany przeprowadził z powodem rozmowę i wyjaśnił mu dlaczego nie może nadal go zatrudniać, a następnie uzgodnili rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 1994 r. Powód wrócił do Polski, a w lipcu 1994 r. podjął inną pracę na terenie Niemiec i zabrał swoje rzeczy z budowy. Ostatnie wynagrodzenie pozwany wypłacił powodowi w czerwcu 1994 r. Zaświadczenie z dnia 29 grudnia 1994 r. potwierdza zatrudnienie powoda w zakładzie pozwanego w okresie od 21 marca do 30 czerwca 1994 r. Początkowo powód kwestionował jedynie formę rozwiązania stosunku pracy (pismo powoda z 5 marca 1995 r.), a następnie zażądał odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 1 lipca 1994 r. do 31 grudnia 1994 r., to jest do końca trwania umowy o pracę.**

# WYROK SN

**Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 grudnia 2002 r.  
I PKN 575/01**

Objęcie przez pracownika innego stanowiska pracy w innej miejscowości w wyniku ustnego porozumienia zmieniającego może być w okolicznościach sprawy traktowane jako dorozumiane wyrażenie zgody na otrzymywanie wynagrodzenia pomniejszonego o premię przewidzianą wyłącznie dla poprzedniego stanowiska. Porozumienie takie nie narusza ani art. 18 § 2 KP, ani art. 42 § 1 i § 2 KP.

# PYTANIE

Czy pracownik może **odmówić** pracy,  
ze względu na groźbę zarażenia?

# ZASADY i 210 K.p.

Organizatorem pracy jest pracodawca - zobowiązany do przestrzegania przepisów bhp.

W przypadku odmowy pracy pracodawcom przestrzegającym zasad prewencji antywirusowej - pracownik naraża się na konsekwencje służbowe, poczynając od kary porządkowej, a kończąc na rozwiązaniu umowy o pracę.

Podstawą prawną odmowy wykonywania pracy jest **art. 210 K.p.**

# art. 210 wyciąg

**§ 1.** W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

**§ 2<sup>1</sup>.** Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy.

**§ 3.** Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.



# BHP

**środki ochrony indywidualnej** uzależnione od rodzaju pracy – żele antybakteryjne, mydło, rękawiczki jednorazowe,

**pomieszczenia pracy** – wietrzenie, temperatura, dezynfekcja miejsc szczególnie często dotykanych przez pracownika,

**szkolenie bhp** w zakresie przeciwdziałania zakażeniom,

# BHP

**ograniczenie** liczby osób pracujących w otwartej przestrzeni biurowej,

**ograniczenie liczby spotkań** w małych salach konferencyjnych,

zastosowanie **elastycznych** godzin pracy, pozwalających na ograniczenie liczby osób przebywających jednocześnie w zakładzie pracy – „**ruchoma**” doba pracownicza,

**reakcje** na podejrzenie przypadków zakażenia.

# PYTANIE

Czy pracodawca może zlecić dodatkowe badania lekarskie pracownikowi, który wykazuje symptomy zakażenia:

**temperatura, kaszel, duszności?**

# ORZECZENIE LEKARSKIE

**I PK 44/02 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 18-12-2002**

Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 KP jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której pracownik ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, **jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.**

## CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

Jak powinny wyglądać listy obecności w przypadku pracy zdalnej oraz podpisy na dokumentach (chodzi konkretnie o to czy osoba której nie ma w pracy, a pracuje zdalnie tego dnia podpisuje się na dokumentach z tą datą)? Jak wygląda dokumentowanie pracy zdalnej?

# CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

- Bez listy.

# PYTANIE

W jaki sposób najlepiej określić potwierdzenie oraz zakończenie wykonywania pracy w trybie pracy zdalnej. Wewnętrzna procedura opisująca tryb i zasady, ale w jaki sposób pracownik – np. **codzienna rozmowa z pracownikiem, wysyłanie e-maila, czy...?**

TAK

TAK



# CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

Pełnienie dyżuru w sobotę i niedzielę (pod telefonem) – czy pracownikowi oddać za te dni wolne (godz. dyżuru) czy wypłacić wynagrodzenie?

# CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

Dyżur to nie praca, w przypadku wykonywania pracy – dni wolne.

# PYTANIE

Czy można w trakcie postojowego część pracowników, którzy mają urlopy zaległe wysłać na te urlopy a „postojowe” tylko dla tych co nie mają zaległych i nie chcą korzystać z bieżącego wymiaru urlopu?

TAK

Tak, možna.

# 60+

Wysłaliśmy pracowników 60+ do domu, ponieważ są bardziej narażeni na zachorowanie. Czym podpierać swoją decyzję, żeby nie było oskarżenia o nierównouprawnienie? Czy tylko art. 209(2) K.p.?

# 60 +

## **art. 18<sup>3b</sup>**

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1)** odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2)** niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3)** pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- **chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.**

# CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

Czy pracownik (ochroniarz) może odmówić wykonywania innej pracy powierzonej zgodnie z 81 K.p., skoro nie jestem w stanie zapewnić mu pracy w dotychczasowym miejscu (hotel jest zamknięty) a jego nowe zajęcie polegałoby na chronieniu innego obiektu należącego do pracodawcy? Czy w jakiś sposób sytuacja zmienia fakt, że pracownik znajduje się w okresie ochrony przedemerytalnej?

# CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

## **art. 81.**

**§ 3.** Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1.



# CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

Czy w przypadku pracy zdalnej, pracodawca musi zapewnić narzędzia do pracy zdalnej: komputer, telefon, dostęp do internetu?

Co jeśli pracownik zgłasza nam zwiększone koszty wynikające z pracy w domu lub konieczność dokupienia pakietów internetu? Czy pracodawca musi jakoś to rekompensować?

# OPŁATY

Pracodawca powinien zapewnić i opłacić, chyba że inaczej umówi się z pracownikiem, np. on opłaci, a sprzęt będzie własnością pracownika.

# PYTANIE

Co w wypadku, gdy pracownik pracujący zdalnie dozna w domu, w godzinach pracy, wypadku przy pracy?

# WYPADEK

Klasyczne postępowanie powypadkowe –  
komisja i protokół.

# PYTANIE

Z uwagi na rozprzestrzenianie się koronawirusa w Polsce, pomiary temperatur za pomocą termometrów bezdotykowych są wykonywane w różnych firmach zanim dopuści się pracowników do pracy. Firmy chwalą się także, że wszyscy pracownicy, u których wystąpią objawy infekcji pozostają w domu, aby uniknąć kontaktu z klientami i współpracownikami. **Ale na jakiej zasadzie?**

**Przecież pracodawca nie może zmusić pracownika do pójścia do lekarza. Co jeśli pracownik ma zmierzoną temperaturę i jest ona podwyższona? Jakie kroki powinien/może podjąć pracodawca, a jakie pracownik?**

# KWARANTANNA

Pracownik może udać się do lekarza.

Pracodawca może odsunąć pracownika od wykonywanej pracy i wysłać go do lekarza.

# PYTANIE

Czy będąc na kwarantannie można nie brać zasiłku z ZUS, tylko pracować zdalnie?

# WEDŁUG ZUS

**Pracownik objęty kwarantanną traktowany jest jako osoba niezdolna do pracy nawet wówczas, gdy nie zachoruje. W tym czasie pracodawca nie powinien tej osobie zlecać pracy zdalnej.**

„Państwowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny może wydać decyzję o poddaniu kwarantannie lub izolacji osoby przebywającej na terytorium RP, jeśli jest ona zakażona, chora na chorobę zakaźną albo podejrzana o zakażenie lub chorobę zakaźną lub miała styczność ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego.

Decyzja inspektora sanitarnego stanowi podstawę do wypłaty świadczeń z tytułu choroby na ogólnych zasadach. Zatem za czas nieobecności w pracy z powodu kwarantanny lub izolacji przysługuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy, wypłacane przez płatnika składek lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Decyzja może być dostarczona do pracodawcy bądź do placówki ZUS po okresie kwarantanny lub izolacji.



# WEDŁUG ZUS

Jeżeli będzie miała miejsce sytuacja, o której mowa w art. 35, czyli gdy lekarz przyjmujący do szpitala, miejsca izolacji lub odbywania kwarantanny, kierując się własną oceną stopnia zagrożenia dla zdrowia publicznego, podda osobę podejrzaną o zachorowanie, chorą na chorobę szczególnie niebezpieczną i wysoce zakaźną lub osobę narażoną na zakażenie hospitalizacji lub kwarantannie oraz badaniom, również w przypadku, gdy brak jest decyzji inspektora sanitarnego, a następnie ubezpieczony otrzyma decyzję inspektora sanitarnego, to ubezpieczonemu będą przysługiwały świadczenia z tytułu choroby.

Jeżeli lekarz leczący uzna, że w trakcie hospitalizacji, izolacji lub kwarantanny ze względu na stan zdrowia uzasadnione jest orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby i potwierdzi to wystawiając zaświadczenie lekarskie, ubezpieczony może ubiegać się o świadczenia z tytułu choroby na ogólnych zasadach. Ocena, czy stan zdrowia uzasadnia wystawienie zaświadczenia lekarskiego, pozostaje w kompetencji lekarza.

**W przypadku gdy ubezpieczony dobrowolnie powstrzyma się od pracy i nie otrzyma zaświadczenia lekarskiego ani decyzji inspektora sanitarnego, nie przysługuje mu prawo do świadczeń pieniężnych w razie choroby**

# BEZPŁATNY

Czy pracownik może pójść na urlop bezpłatny, jeśli jeszcze nie wykorzystał urlopu płatnego?

# BEZPŁATNY

## **Może.**

### **art. 155<sup>2</sup>.**

§ 1. Przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego;
- 2) urlopu wychowawczego;
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych;
- 4) tymczasowego aresztowania;
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności;
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 2. Jeżeli okres, o którym mowa w § 1 pkt 1 i 3-6, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

# URLOPY

Czy podczas ogłoszonego przestoju w zakładzie pracy, pracodawca może zmusić pracownika do wybrania zaległego urlopu za 2019 r.?

# URLOPY

- Ogłoszenie przestoju art. 81
- Zaległy urlop wyłącznie w okresie „możliwości wykonywania pracy”

# PYTANIE

Czy pracodawca może wysłać  
pracownika na przymusowy urlop  
wypoczynkowy za 2020?

# NIE

- Nie

# PYTANIE

Czy jeśli pracodawca wyśle pracownika na urlop bezpłatny, to czy pracownik może na tym urlopie dorabiać?



TAK

- Tak

# ROZWIĄZYWANIE I ŚWIADECTWA

Panie Piotrze, co w przypadku wystawiania świadectw pracy, jeśli nie mamy dostępu do systemu, a zakład będzie zamknięty?

W związku z poleceniem pracy zdalnej w całym biurze nie mam możliwości wysłania pracownikowi w ciągu 7 dni świadectwa pracy. Co powinnam zrobić w takim przypadku?

# PYTANIE

Mam pracownika na urlopie od 20 kwietnia do 15 maja. Od 1 maja ogłaszam przestój ekonomiczny. Nie stać mnie na dalsze finansowanie urlopu wypoczynkowego udzielonego pracownikowi w okresie od 1 maja do 15 maja. Czy pracownik ma prawo korzystać z urlopu w okresie ogłoszonego przestoju?

# PYTANIE

Jak ustalić pracownikowi prawo do urlopu wypoczynkowego w przypadku gdy przez trzy miesiące miał obniżony wymiar czasu pracy o 20 %?

# PROPORCJONALNIE

- proporcjonalnie, tj. za 9 miesięcy  
9/12 z 26
- za 3 miesiące 3/12 z 80 % wymiaru,  
tj. z 21 po zaokrągleniu

# TARCZA – BADANIA LEKARSKIE

„**Art. 12a.** 1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, **zawiesza się** wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów:

1) **art. 229 § 2 zdanie pierwsze, § 4a** w zakresie badań okresowych i **§ 5** ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495);

2) art. 39j i art. 39k ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 2140 i 2493); 3) art. 22b ust. 7 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 710, 730, 1214, 1979 i 2020) w zakresie wykonywania okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych.

# TARCZA – BADANIA LEKARSKIE

2. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

# TARCZA – BADANIA LEKARSKIE

3. W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania **wstępnego lub kontrolnego**, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. **Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentysty (Dz. U. z 2019 r. poz. 537, 577, 730 i 1590 oraz z 2020 r. poz. 278).**

Do orzeczenia lekarskiego stosuje się odpowiednio art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz. U. z 2019 r. poz. 408, 730, 1590 i 1905). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.



# PYTANIE

Możliwość przeprowadzania badań do pracy elektronicznie – to jest przewidziane przy możliwości wykonywania badań przez innych lekarzy niż medycyny pracy?

# USTAWA O WYKONYWANIU

4. Lekarz, lekarz dentysta może wykonywać czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, także za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności.

# PYTANIE

Szkolenie bhp?

- to samo pytanie co wyżej

# TARCZA 2

## **art. 12e.**

1. W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktążu stanowiskowego:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
- 2) pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- 3) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;
- 4) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

2. W przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby przypada w:

- 1) okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub
- 2) w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii

termin ten wydłuża się do 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.

# TARCZA

## **art. 15g.**

1. Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na:

**a) dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo**

**b) obniżonym wymiarem czasu pracy,**  
w następstwie wystąpienia COVID-19.

# PRZESTÓJ EKONOMICZNY

6. Pracownikowi objętemu przestojelem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie **obniżone nie więcej niż o 50%**,
- nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
  - z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

# STANOWISKO RESORTU PRACY I PIP

- zawsze wynagrodzenie minimalne

# Art.15 zf

art. 15zf.

**1.** U pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r., dopuszczalne jest:

**1)** ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;

**2)** zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;

**3)** zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.



# POROZUMIENIE

Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 210), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 3) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
- 4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa;

# POROZUMIENIE

W przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

# POROZUMIENIE

12. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

13. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

14. W porozumieniu określa się co najmniej:

- 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

# CZAS PRACY

- ruchoma doba
- wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy
- wprowadzenie równoważnych systemów czasu pracy do 12 godzin
- skrócenie dnia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia
- zmianowa organizacja pracy
- praca zdalna
- odbiór czasu wolnego za nadgodziny

# TARCZA 3?

**Art. 35.** W ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, 567, 568 i 695) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 3 dodaje się ust. 3-10 w brzmieniu:

„3. Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

4. Środki pracy i materiały do pracy potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

5. Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać środków pracy niezapewnianych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

6. Na wniosek pracownika, z tytułu używania przez pracownika do wykonywania pracy zdalnej środków pracy niezapewnianych przez pracodawcę, pracodawca może wypłacać pracownikowi ekwiwalent pieniężny w wysokości 100 zł miesięcznie.

7. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.

8. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu, o którym mowa w ust. 7.

9. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

10. Pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej oraz za wypadki przy tej pracy tylko w zakresie związanym z zapewnionymi przez siebie środkami pracy lub materiałami do pracy.

# TARCZA 3?

Art. 15ga. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, może:

1) obniżyć wymiar czasu pracy pracownika, o którym mowa w art. 15g ust. 4, maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem;

2) objąć pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

2. Przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń rozumie się zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

# TARCZA 3?

3. Do kosztu wynagrodzeń pracowników, o którym mowa w ust. 2, nie zalicza się:

- 1) kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;
- 2) kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie art. 15g ust. 8, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

4. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę, i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, w rozumieniu ust. 2, wynosi mniej niż 0,3.

5. Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym, o których mowa w ust. 1, ma zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz, o którym mowa w ust. 2, uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba że pracodawca wcześniej przywróci czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy przestój ekonomiczny pracownika, który był nim objęty.

6. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Przepisy art. 15g ust. 11-15 stosuje się odpowiednio.

7. Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym, o których mowa w ust. 1, nie wyklucza możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie, o którym mowa w art. 15g, jeżeli spełnione są przesłanki, o których mowa w tym przepisie.

# TARCZA 3?

Art. 15gb. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19:

- 1) pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu;
- 2) pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, jednego pełnego dnia urlopu wypoczynkowego na każde dwa dni prawa do urlopu wypoczynkowego nabytego przez pracownika w bieżącym roku kalendarzowym; nie dotyczy to części urlopu wypoczynkowego udzielanego zgodnie z art. 167<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.



# TARCZA 3?

Art. 15gc. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem w trybie i na zasadach przewidzianych w art. 15gd-15gh.

Art. 15gd. 1. Przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca uwzględnia fakt posiadania przez pracownika źródła utrzymania innego niż stosunek pracy łączący go z pracodawcą lub fakt posiadania przez niego uprawnień do tego źródła, w tym:

- 1) ustalone prawo do emerytury lub renty lub spełnianie warunków do uzyskania emerytury;
- 2) uzyskiwanie świadczeń ze środków ubezpieczenia społecznego równoważnych świadczeniom emerytalnym lub rentowym;
- 3) uzyskiwanie przychodów z innej działalności zarobkowej, z tytułu odpłatnego pełnienia funkcji lub z praw majątkowych.

2. Ustaleń w zakresie, o którym mowa w ust. 1, pracodawca dokonuje w oparciu o posiadane informacje lub o oświadczenie pracownika składane na wniosek pracodawcy. W tym zakresie pracodawca jest upoważniony do przetwarzania danych osobowych.

3. Przepisy art. 15gb-15gf nie naruszają przepisów przewidujących szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.

# TARCZA 3?

Art. 15ge. 1. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem powinno być złożone w formie pisemnej lub drogą elektroniczną, z wykorzystaniem adresu poczty elektronicznej pracownika. W przypadku złożenia oświadczenia woli drogą elektroniczną przepisu art. 30 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy nie stosuje się.

2. W oświadczeniu woli, o którym mowa w ust. 1 zdanie pierwsze, pracodawca może wskazać adres poczty elektronicznej dla celu otrzymania od pracownika sprzeciwu, o którym mowa w art. 15gf ust. 1.

3. Oświadczenie woli, o którym mowa w ust. 1 zdanie pierwsze, uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło ono do pracownika w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią, lub z chwilą wprowadzenia go do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, że pracownik mógł zapoznać się z jego treścią.

# TARCZA 3?

4. Zawiadomienie, o którym mowa w art. 38 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, może zostać dokonane także drogą elektroniczną, z wykorzystaniem adresu poczty elektronicznej reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej lub adresów poczty elektronicznej członków jej zarządu lub osób upoważnionych do jej reprezentowania wobec pracodawcy. Przepisów art. 38 § 2 i 5 tej ustawy nie stosuje się.

Art. 15gf. 1. W terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem, pracownik ten może, w formie pisemnej lub drogą elektroniczną, z wykorzystaniem adresu poczty elektronicznej pracodawcy, o którym mowa w art. 15ge ust. 2, złożyć sprzeciw, powołując się na nieistnienie okoliczności, o których mowa w art. 15gd ust. 1.

2. W terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, o którym mowa w art. 38 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z uwzględnieniem przepisu art. 15ge ust. 4 zdanie pierwsze, swoje stanowisko w sprawie może wyrazić reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa.

3. Pracodawca rozpatruje sprzeciw, o którym mowa w ust. 1, oraz stanowisko, o którym mowa w ust. 2, i w terminie 3 dni od dnia otrzymania każdego z nich udziela odpowiednio pracownikowi oraz reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej odpowiedzi w formie pisemnej lub drogą elektroniczną, z wykorzystaniem adresów poczty elektronicznej.

4. Złożenie sprzeciwu, o którym mowa w ust. 1, nie wstrzymuje biegu wypowiedzenia.

5. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem. W przypadku złożenia przez pracownika sprzeciwu, o którym mowa w ust. 1, termin ten ulega przedłużeniu o okres od dnia następującego po dniu złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem do dnia, w którym pracownik otrzymał odpowiedź pracodawcy, o której mowa w ust. 3.

Art. 15gg. W zakresie określonym w art. 15gc-15gf nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Art. 15gh. Przepisy art. 15gc-15gg stosuje się odpowiednio przy wypowiedzaniu przez pracodawcę warunków pracy i płacy pracownikowi na jego niekorzyść.

# TARCZA 3?

Art. 15gi. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszem wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15ga ust. 2, zawiesza się stosowanie postanowień porozumień zbiorowych, w szczególności układów zbiorowych pracy, o których mowa w art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, a także innych porozumień, regulaminów lub umów w zakresie gwarancji ochrony stosunku pracy, ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy lub jego zmianą, programów dobrowolnych odejść i innych ustaleń w tym zakresie.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do porozumień, o których mowa w art. 15g ust. 11.

Art. 15gj. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszem wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15ga ust. 2, ogranicza się wysokość odpraw, odszkodowań oraz świadczeń o podobnym charakterze, przewidzianych do wypłaty na wypadek ustania stosunku pracy, do kwoty nieprzekraczającej 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku wypowiedzenia albo rozwiązania umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło albo w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji.

# TARCZA 3?

Art. 15gk. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszem wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15ga ust. 2:

1) zawiesza się obowiązki:

- a) tworzenia zakładowych funduszy świadczeń socjalnych,
- b) dokonywania odpisów i zwiększeń na rzecz tych funduszy,
- c) wypłaty świadczeń urlopowych

- – o których mowa w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1352 i 1907 oraz z 2020 r. poz. 278);

2) pracodawca może zawiesić funkcjonowanie innych funduszy lub wykonanie zobowiązań o charakterze socjalno-bytowym, przewidzianych w szczególności w układach zbiorowych pracy i regulaminach, z wyłączeniem warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

2. Środki zgromadzone na funduszach, o których mowa w pkt 1 lit. a oraz w pkt 2, oraz środki przewidziane na wypłaty świadczeń urlopowych, o których mowa w pkt 1 lit. c, pracodawca może przeznaczyć na cele związane z utrzymaniem w zatrudnieniu pracowników.

# TARCZA 3?

Art. 15gl. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu:

- 1) stosunku pracy,
- 2) umowy agencyjnej,
- 3) umowy zlecenia,
- 4) innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo
- 5) umowy o dzieło

– na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.

# TARCZA 3?

Art. 15gm. 1. Podmioty, o których mowa w art. 15g ust. 1, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu art. 15g ust. 9, w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych także na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nieobjętych:

- 1) przestojem, o którym mowa w art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz
- 2) przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 1, oraz
- 3) obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 1

– na zasadach określonych w ust. 3.

2. Podmiotom, o których mowa w ust. 1, przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1.

3. Wynagrodzenia pracowników, o których mowa w ust. 1, są dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

4. Do świadczeń, o których mowa w ust. 1, oraz środków, o których mowa w ust. 2, w tym także do wypłaty i rozliczania tych świadczeń i środków, stosuje się odpowiednio przepisy art. 15g ust. 3, 4, 16 oraz 18-20 niniejszej ustawy, a także art. 7-16 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, z wyjątkiem art. 8 ust. 2 pkt 3 i ust. 3 pkt 8 oraz art. 13 pkt 2 tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy.



**INFORAKADEMIA**

**Zapraszamy do zadawania pytań!**

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



**INFOR***lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY





**INFORAKADEMIA**

# **Prawo pracy w dobie COVID-19 podsumowanie**

**adw. Piotr Wojciechowski**  
*ekspert z zakresu prawa praca*

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



**INFOR***lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY