



**INFORAKADEMIA**

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

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

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W

  
**INFOR***lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY

# Agenda

1. Analizie prawnej zostaną poddane:

a) zasady nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę,

b) zarządzanie czasem pracy, w tym systemem zadaniowego czasu pracy,

c) udzielanie urlopów wypoczynkowych,

d) zarządzanie BHP,

e) zarządzanie wynagrodzeniami: okresowe obniżenie wynagrodzeń za pracę, zasady korzystania z instytucji przewidzianych w tarczach antykryzysowych.

2. Odpowiedzi na pytania uczestników webinarium.

# PYTANIE

Termin podpisania umowy z pracownikiem – czy w sytuacji ograniczonych kontaktów, dyżurów u Klientów, godzin pracy poczty, możemy wysłać do pracownika zdjęcie podpisanej umowy na maila i on nam je potwierdzi, że akceptuje?

Czy to będzie wystarczające dla PIP?

# WYROK

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 sierpnia 1977 r.  
I PRN 112/77

Nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i zakładu pracy. Oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy Kodeksu pracy, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy zakład pracy dopuszcza pracownika do wykonania pracy i płaci mu wynagrodzenie.

# ROZWIĄZYWANIE UMOWY O PRACĘ

## **art. 30 KP**

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

# FORMA

## **art. 78 KC**

§ 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> KC**

§ 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

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.**

# ORZECZENIE SN

W uchwale SN z 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 6.11.2002 r., I CKN 1158/00; z 23.11.2007 r., IV CSK 228/07, OSNC 2008, nr C, poz. 88 oraz z 18.3.2008 r., IV CSK 9/08, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 29.12.2006 r., I ACA 1589/06, niepubl.).

# WYROK SN

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

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

# SYSTEM CZASU PRACY

Wybór optymalnego systemu czasu pracy

# SYSTEM CZASU PRACY

- PODSTAWOWY
- 8, 40
- RÓWNOWAŻNY
- 12, 40
- ZADANIOWY
- ODPOWIEDNIO – 8, 40

# REGUŁA

Systemy wynikają z regulaminu pracy, przy czym do każdego systemu przypisane są grupy zawodowe.

# ZMIANA

W drodze zmiany regulaminu pracy.

## **Dopisać ustęp:**

„W sytuacjach szczególnych pracodawca może dokonać okresowej zmiany systemu czasu pracy wynikającego z niniejszego regulaminu, zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy”.

Wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia ogłoszenia.

# OKRES ROZLICZENIOWY

Wybór długości okresów rozliczeniowych  
czasu pracy



# DŁUGOŚĆ OKRESÓW

**a) co do zasady – maksymalnie 4 miesiące;**

**b) równoważny – 1 miesiąc, 3 miesiące lub 4 (warunki atmosferyczne) – związki zawodowe lub inspektor pracy;**

**c) szczególnie uzasadnione przypadki – 12 miesięcy:**

**przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy ustala się:**

**1)** w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo

**2)** w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

# WIELKOŚĆ ETATU

Wybór wielkości etatu

# ETAT

Etat wynika z umowy o pracę.

Zmiana etatu wyłącznie w drodze porozumienia zmieniającego.

# MIEJSCE WYKONYWANEJ PRACY

Wybór miejsca wykonywanej pracy i związanego z nim systemu czasu pracy.

# NADGODZINY

Wybór optymalnego sposobu rekompensowania nadgodzin oraz pracy w niedziele i święta.

# OPTYMALNY WYBÓR

1. Dobowe:

a) 50 lub 100%

b) 1 do 1

c) 1 do 1,5

2. Dni wolne z 5-dniowego, tzw. soboty – dni wolne do końca okresu

3. Niedziele i święta – dzień wolny albo 100%

# ZADANIOWY

## ZADANIOWY:

- brak ewidencji (w zakresie godzin)!
- brak listy
- brak śladu?

# ZADANIOWY

## Kto może?

Zgodnie z art. 140 KP, zadaniowy system czasu pracy może być wprowadzony jedynie w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy.

W tym miejscu zawsze powstaje pytanie – jakim profesjom można zatem bez zastrzeżeń wprowadzić zadaniowy system czasu pracy? Odpowiedź w tym przypadku jest prosta – wszystkim tym, którym tradycyjnie licznie czasu pracy nie jest możliwe. Zazwyczaj będą to wszystkie te profesje, które mieszczą się w tzw. grupie pracowników mobilnych. Takim sztandarowym przykładem zajęcia, które z powodzeniem objęte być może tym systemem jest przedstawiciel handlowy. Pracownik taki traci kontakt przestrzenny z zatrudniającym go pracodawcą, praca polega na przemieszczaniu się od klienta do klienta; cechami charakterystycznymi tego zajęcia jest zazwyczaj brak siedziby, brak biurka, czyli brak stałego miejsca wykonywanej pracy.



# ZADANIOWY

## **Czy może być biurko?**

Nie ma również przeciwwskazań, aby pracownik objęty systemem zdaniowego czasu pracy posiadał swoje biurko czy inne miejsce, gdzie praca jest wykonywana.

Należy jednak pamiętać o tym, że nie praca przy biurku czy przy maszynie jest cechą charakterystyczną dla zadaniowego czasu pracy.

Takie biurko może być przydatne pracownikowi mobilnemu wtedy, gdy co do zasady nasz pracownik jeździ po terenie, a co pewien określony czy nieokreślony czas sporządza przy biurku raport ze swoich dokonań, czy innego typu sprawozdania.

Takie praktyki są prawidłowe, należy jednak pamiętać, że proporcja pracy przy biurku do pracy w terenie powinna być w znakomitej większości na rzecz pracy w terenie.

# ZADANIOWY

Nie ma przeciwwskazań, aby zobowiązać pracownika do składania raportów przykładowo raz w tygodniu, czy w miesiącu. Nie ma również przeszkód prawnych, aby takie raporty przesyłane były drogą elektroniczną.

Jeżeli natomiast pracownik wykonuje co do zasady pracę przy swoim własnym biurku od poniedziałku do czwartku, a w piątki odwiedza jednostkę terenową, wprowadzenie w tym przypadku zadaniowego systemu czasu pracy jest wadliwe i może spotkać się z nieprzychylną reakcją ze strony inspektora pracy, który zarzuci pracodawcy omijanie przepisów o czasie pracy, w szczególności o ewidencjonowaniu czasu pracy.

# ZADANIOWY

## **Zadaniowy system czasu pracy a obsługa terenowych jednostek pracodawcy.**

Coraz częściej zdarza się, że propozycję wykonywania pracy w zadaniowym systemie czasu pracy dostają przedstawiciele tych profesji, które zazwyczaj, tradycyjnie prace wykonują w określonym miejscu. Tak się zdarza u pracodawców z rozproszoną na terenie całego kraju siecią siedzib, oddziałów czy jednostek. Należą do nich przykładowo pracownicy obsługi, tj. informatycy, czy trenerzy-szkoleniowcy. Zdarza się też obecnie dość często, że systemem tym obejmowani są pracownicy zarządzający, kierownicy, dyrektorzy czy menedżerowie. Dzieje się tak dlatego, że zadania pracowników z tych grup zawodowych polegają na obsłudze zarówno centrali firmy, jak również terenowych jednostek pracodawcy. Pracownik ma wyznaczone z góry zadania do wykonania, polegające przykładowo na konserwacji i naprawie sieci informatycznej w poszczególnych jednostkach, przeprowadzaniu szkoleń w tych jednostkach lub nadzorowaniu pracy i w takiej sytuacji zarówno organizacja pracy, jak również miejsce wykonywania pracy wymusza stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy. Takie rozwiązania są prawidłowe.

# ZADANIOWY

## **Zadaniowy system czasu pracy a normy czasu pracy.**

Zgodnie z art. 140 KP pracodawca po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonywania powierzonych mu zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 KP.

# ZADANIOWY

## **Liczba zadań po porozumieniu z pracownikiem.**

Zgodnie z przepisem art. 140 KP liczba zadań powinna być określona w wyniku zawartego z pracownikiem w tej sprawie porozumienia.

## **Czy na wskazaną przez pracodawcę liczbę zadań pracownik musi wyrazić zgodę?**

Nie, nie musi. Odpowiedzi na to pytanie udzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2008 (II PK 148/07). Zgodnie z orzeczeniem wynikające z art. 140 KP wymaganie "porozumienia" z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację. Brak takiego porozumienia nie powoduje nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy, ale w razie sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wykazania, że powierzone pracownikowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 KP.

# ZADANIOWY

## **Grafiki, rozkłady, listy obecności.**

W zadaniowym systemie czasu pracy, nie ma prawnych możliwości prowadzenia precyzyjnej dokumentacji z zakresu czasu pracy. W tym przypadku nawet rekomenduje się pracodawcom, aby ich nie prowadzili, ponieważ jeżeli okaże się, że jest możliwe wprowadzenie grafiku lub podpisywanie list obecności w przypadku pracownika objętego zadaniowym systemem czasu pracy, to pojawia się wątpliwość, czy został on wprowadzony prawidłowo.

Zatem pracodawca zwolniony jest z obowiązku posiadania dla takich pracowników list obecności czy grafików czasu pracy. Dysponentem grafiku w tym systemie jest sam pracownik i to on samodzielnie buduje sobie rozkład czasu pracy i w każdym dniu pracy decyduje, o której godzinie ją zaczyna i o której kończy, biorąc pod uwagę 8-godzinną dobową i 40-godzinną tygodniową normę czasu pracy.

# ZADANIOWY

## **Zadaniowy system czasu pracy a pięciodniowy tydzień pracy.**

Zgodnie z art. 129 KP pracownik wykonujący swoją pracę powinien wykonywać ją w tzw. przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Dotyczy to również pracownika objętego zdaniowym systemem czasu pracy. Ale ponieważ w tym systemie sam pracownik decyduje o godzinach swojej pracy, decyduje również o dniach, w których pracę taką wykonuje. Należy tylko wyraźnie podkreślić, że również w tym systemie praca wykonywana jest przeciętnie pięć razy w tygodniu, co oznacza, że jeżeli pracownik wykonywał swoje zadania w jednym tygodniu przez 6 dni, w którymś z kolejnych powinien sobie zrobić dłuższy odpoczynek i pracować tylko 4.

# ZADANIOWY

**Zadaniowy system czasu pracy a przyjęty u pracodawcy okres rozliczeniowy.**

Okres rozliczeniowy nie jest instytucją charakterystyczną dla zadaniowego systemu czasu pracy. Funkcją okresu rozliczeniowego jest z jednej strony prawidłowe ustalanie liczby godzin do przepracowania, z drugiej do rozliczenia przepracowanego czasu. W przypadku zadaniowego systemu czasu pracy, ponieważ normy czasu pracy są jedynie używane w celu oznaczenia liczby zadań do wykonania, wprowadzenie okresu rozliczeniowego w tym systemie jest zupełnie zbędne.



# ZADANIOWY

**Ewidencjonowanie czasu pracy w zadaniowym systemie czasu pracy.**

Zgodnie z art. 149 § 2 KP w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy nie ewidencjonuje się godzin pracy.

# ZADANIOWY

## **Uwaga na nadgodziny!**

Zadaniowy system czasu pracy nie pozbawia jednak, o czym mylnie przekonani są niektórzy pracodawcy, uprawnień pracownika do rekompensat pieniężnych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 1999-08-04 (I PKN 181/99) nazwanie czasu pracy "zadaniowym" nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 15 marca 2006 (II PK 165/05 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2007/5-6/69/206) w razie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 KP) pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 KP.

# PYTANIE

Czy jeśli pracownik zatrudniony w zadaniowym systemie przepracuje do czwartku 40 godzin, to czy nie musi przyjść w piątek do pracy?

# ZADANIA

Liczba zadań miernikiem czasu pracy.

# „PRZYMUSOWY” URLOP WYPOCZYNKOWY

- urlop planowany
- urlop w okresie wypowiedzenia
- urlop zaległy

# URLOP ZALEGŁY

W wyroku z 24 stycznia 2006 r. (sygn. akt. I PK 124/05) Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może zmusić pracownika, by wziął zaległy urlop wypoczynkowy w pierwszym kwartale następnego roku.

(zob. "Rz" z 25 stycznia 2006 r., "Pracownik musi iść na zaległy urlop").

# PYTANIE

Jak postąpić w sytuacji, gdy pracodawca smsem powiadamia pracowników, że wysyła ich na bezpłatny urlop?

Co powinien zrobić w tej sytuacji pracownik, który otrzymał taką informację?

# URLOP BEZPŁATNY

art. 174 KP

§ 1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.



# URLOP BEZPŁATNY

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

# ODPOWIEDŹ

## 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.

# PYTANIE

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

# PYTANIE

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

# ODPOWIEDŹ

Proporcjonalnie, tj.:

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

# 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 do 15 maja. Czy pracownik ma prawo korzystać z urlopu w okresie ogłoszonego przestoju?

# ZASADY BHP i 210 KP

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 KP.**

# art. 210 KP (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 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.**

# PRZYMUSOWE TESTY?

Szanowni Państwo!

Mając na uwadze wspólne bezpieczeństwo nas samych oraz naszych bliskich zachęcamy Państwa do skorzystania z możliwości przeprowadzenia bezpłatnych testów na obecności COVID-19 w laboratorium... na koszt pracodawcy.

# NOWE INSTYTUCJE KORYGUJĄCE PŁACE

6 instytucji korygujących zasady płacowe obowiązujące u danego pracodawcy:

- 2 kodeksowe: art. 9 (1) i art. 23 (1a);
- 4 „tarczowe”, tj.:
  - art. 15 g i art. 15 zf (tarcza 2),
  - art. 15 gb i art. 15 gg (tarcza 4).

# art. 9<sup>1</sup> KP

## art. 9<sup>1</sup> KP

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

§ 3. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Przepis art. 241<sup>27</sup> § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

§ 5. Przepisy § 1-4 nie naruszają przepisów art. 241<sup>27</sup>.

# KONKLUZJE

Wymieniony artykuł:

- dotyczy w praktyce regulaminów wynagradzania,
- zawiesza składniki typu premie, dodatki i wszystkie inne benefity przewidziane regulaminem wynagradzania objęte porozumieniem,
- nie daje możliwości korekty wynagrodzenia zasadniczego.



# ZAWIESZENIE WARUNKÓW UMOWNYCH

## **art. 23<sup>1a</sup> KP**

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie 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.

§ 2. Przepisy art. 9<sup>1</sup> § 1-4 stosuje się odpowiednio.

# KONKLUZJE

Wymieniony artykuł dotyczy:

- „małych” pracodawców – do 19 pracowników,
- pracodawców „nie objętych” zakładowym układem pracy,
- pracodawców nie posiadających regulaminu wynagradzania,
- pracodawców stosujących postanowienia układu zbiorowego pracy stosowanego u poprzedniego pracodawcy po transferze pracowników w trybie art. 23(1) KP (art. 241 (8) KP).

# 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.

# ODPOCZYNKI – RÓWNOWAŻNY – WARUNKI

## **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:

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.

# ILORAZ WYNAGRODZEŃ

## I OBNIŻENIE BEZ FUNDUSZU PRZEZ 6 MIESIĘCY – TARCZA 4

### art. 15gb

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.

# NIEOBJĘCIE PRZESTOJEM

## **art. 15gg**

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 świadczeń 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.



**INFORAKADEMIA**

**Zapraszamy do zadawania pytań**

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



**INFOR***lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY



**INFORAKADEMIA**

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

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

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



**INFOR***lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY