

Zadanie realizowane przez Powiat Wadowicki, finansowane ze środków Wojewody Małopolskiego

Najczęstsze Problemy Prawne Nieodpłatnego Poradnictwa Prawnego

2x NPP



CONSILIUM
FUNDACJA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Broszura informacyjna powstała we współpracy
Powiatu Wadowickiego
z Fundacją Rozwoju Przedsiębiorczości "Consilium"

Kraków 2020

Edycja nr V

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	2
ŚWIADCZENIA Z UBEZPIECZENIA CHOROBOWEGO W ZWIĄZKU Z COVID-19	3
PRACA ZDALNA W CZASIE PANDEMII.....	8
WPŁYW EPIDEMII NA PRAKTYKĘ POSTĘPOWANIA W ZATRUDNIENIU	12
COVID-19 A CZAS PRACY	18

WSTĘP

Szanowni Państwo,

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości „Consilium”, w ramach realizacji zadania publicznego polegającego na prowadzeniu na terenie powiatu wadowickiego punktów nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, ma przyjemność przedstawić Państwu piątą broszurę informacyjną z serii „2xNPP”.

Informacje zawarte w niniejszej broszurze pełnią funkcję edukacyjną, zawierając podstawowe, niezbędne wiadomości w zakresie regulacji związanych z COVID - 19.

Mamy nadzieję, że zawartość przedmiotowej broszury okaże się dla Państwa przydatna oraz odpowie na pytania pojawiające się w ramach poruszanych zagadnień.

Życzymy Państwu miłej lektury

Z wyrazami szacunku

Prezes Zarządu Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości „Consilium”

Adwokat Łukasz Giza

ŚWIADCZENIA Z UBEZPIECZENIA CHOROBOWEGO W ZWIĄZKU Z COVID-19

– opracowano na podstawie „Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego w związku z COVID-19”
Elżbieta Fijor, Łukasz Prasolek, legalis C.H. Beck, Warszawa 2020, Wydanie 1

1. Świadczenia przysługujące w związku z kwarantanną.

Nieemożność wykonywania pracy w związku z decyzją wydaną przez właściwy organ lub uprawniony podmiot jest traktowane na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby. Osoby objęte w/w decyzją, są uprawnione do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego na ogólnych zasadach. Początkowo następuje wypłata wynagrodzenia za czas choroby, a następnie wypłata zasiłku chorobowego. W zależności od okoliczności i przyczyn odosobnienia bądź obserwacji osoby objętej nadzorem, osoby przebywające na terenie RP mają obowiązek poddania się nadzorowi epidemiologicznemu, kwarantannie, izolacji, izolacji w warunkach domowych, czy też leczeniu lub hospitalizacji.

Obowiązki dotyczące odosobnienia (w różnych formach) bądź poddania się kontroli właściwym organom nakładane są w formie decyzji na osoby: zakażone lub chore na chorobę zakaźną albo podejrzane o zakażenie lub chorobę zakaźną lub które miały styczność ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego. Należy zauważyć, że od początku kwietnia br. w przypadku podejrzenia zakażenia lub choroby szczególnie niebezpiecznej i wysoce zakaźnej, stanowiącej bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia innych osób decyzje mogą być przekazywane w każdy możliwy sposób zapewniający dotarcie decyzji do adresata (czyli również w formie ustnej).

Kwarantanna może być nałożona decyzją lekarza przyjmującego do szpitala, wówczas lekarz zawiadamia o tym fakcie powiatowego inspektora sanitarnego. W przypadku stwierdzenia choroby zakaźnej i poddaniu osoby izolacji lub hospitalizacji następuje niezdolność do pracy. W takiej sytuacji podstawą rozliczenia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego może być zwolnienie lekarskie. Należy zauważyć, że podstawą wypłaty świadczeń może być zarówno decyzja organu inspekcji sanitarnej jak i zaświadczenie lekarskie na zasadach ogólnych.

Jeżeli mamy do czynienia z przypadkiem wydania decyzji przez powiatowego inspektora sanitarnego bądź państwowego granicznego inspektora sanitarnego, należy ją przekazać (w oryginalnej formie) płatnikowi składek, a w przypadku osób, które prowadzą działalność gospodarczą – do ZUS. Możliwe jest posłużenie się skanem takiej decyzji – tylko tymczasowo. Po zakończeniu okresu kwarantanny

należy dostarczyć oryginalną formę otrzymanej decyzji. Powyższe nie dotyczy sytuacji gdy to ZUS jest płatnikiem zasiłku, któremu nie należy wysyłać skanów decyzji.

W przypadku gdy decyzja nie zawiera terminu końcowego kwarantanny, świadczenie powinno być wypłacane przez okres faktycznego jej trwania. Zakończenie może wynikać przykładowo z ujemnych wyników testów, jednak okres ten nie powinien przekraczać 14 dni. W przypadku wcześniejszego zakończenia okresu kwarantanny należy o tym fakcie powiadomić ZUS. W przeciwnym razie może dojść do pobrania nienależnego świadczenia, co wiąże się z koniecznością jego zwrotu.

Osoba odbywająca kwarantannę ma obowiązek poinformowania pracodawcy o jej odbywaniu. Aby otrzymać wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy należy złożyć w terminie 3 dni od zakończenia kwarantanny oświadczenie potwierdzające jej odbycie. Oświadczenie powinno zawierać: dane osoby, która odbyła obowiązkową kwarantannę – imię i nazwisko, PESEL (jeżeli go posiada), serię i numer paszportu, jeżeli był okazywany Straży Granicznej w ramach kontroli, a także dzień rozpoczęcia oraz zakończenia odbywania obowiązkowej kwarantanny. Tak złożone oświadczenie – osoba odbywająca kwarantannę – powinna podpisać. O fakcie skrócenia kwarantanny należy powiadomić płatnika zasiłków.

Idąc dalej, należy zauważyć, że osoba poddana kwarantannie nie jest co do zasady niezdolna do pracy. Istnieje powszechnie aprobowany pogląd, że istnieje możliwość świadczenia pracy podczas kwarantanny – jeśli osoba nie ma żadnych objawów chorobowych i wyraziła wolę świadczenia pracy. Co do zasady pracodawca nie może w okresie objęcia kwarantanną żądać od pracownika świadczenia pracy, może to wynikać jedynie z porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Wówczas pracownik nie składa oświadczenia o odbyciu kwarantanny i nie ma też podstaw do wypłaty świadczeń chorobowych. Pracodawca ma obowiązek wypłaty normalnego wynagrodzenia za czas przepracowany. Każdorazowo należy brać pod uwagę wolę pracownika co do świadczenia pracy zdalnej, jego stan zdrowia, rodzaj pracy (czy umożliwia świadczenie pracy w formie zdalnej) oraz warunki domowe (albo miejsca odbywania kwarantanny) świadczenia takiej pracy.

2. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy.

W związku z panującą sytuacją epidemiczną wprowadzono możliwość ubiegania się o dodatkowy zasiłek opiekuńczy, który został wprowadzony w związku z koniecznością osobistego sprawowania przez ubezpieczonego opieki nad dzieckiem z powodu czasowego ograniczenia funkcjonowania żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do której dziecko uczęszcza albo w okresie niemożności sprawowania opieki nad dzieckiem przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19.

I. w okresie od 12.3.2020 r. do 25.3.2020 r.

Początkowo zasiłek wprowadzono w związku z koniecznością osobistego sprawowania przez ubezpieczonego opieki nad dzieckiem z powodu czasowego ograniczenia funkcjonowania placówek oświatowych. Podmiotami, którzy mogą skorzystać z dodatkowego 14-dniowego zasiłku opiekuńczego są rodzice i opiekunowie prawni zdrowego dziecka do lat 8. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu, który objęci są ubezpieczeniem chorobowym zarówno obowiązkowym jak i dobrowolnym. W sytuacji gdy oboje rodzice pracują, dodatkowy zasiłek może przysługiwać jednemu rodzicowi. Dodatkowy zasiłek przysługuje przez 14 dni, niezależnie od liczby dzieci, które wymagają opieki. Wysokość dodatkowego zasiłku opiekuńczego wynosi 80% podstawy wymiaru. Podstawa wymiaru zasiłku to przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika wypłacone za okres dwunastu miesięcy poprzedzających okres sprawowania opieki. Wynagrodzenie to natomiast przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy nie obciąża pracodawców, bowiem jest finansowany z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS). Co ważne, za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie przysługuje zasiłek opiekuńczy z limitu 60 dni. O fakcie korzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego należy poinformować odpowiednio pracodawcę/zleceniodawcę. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy nie zostanie przyznany, jeśli drugi rodzic może sprawować opiekę nad dzieckiem, lub gdy pracownik ten otrzyma wynagrodzenie postojowe (art. 81 k.p.)

II. w okresie od 26.3.2020 r. do 8.4.2020 r.

Osoba, która chciała wystąpić o dodatkowy zasiłek opiekuńczy na okres dłuższy niż 14 dni po dniu 25.3.2020 r., mogła: 1) złożyć oświadczenie do wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia placówki, do której dziecko uczęszcza; oświadczenie jest wnioskiem o wypłatę zasiłku na dalszy okres. Oświadczenie można było złożyć jak dotychczas. Wniosek ten był rozpatrywany po wejściu w życie znowelizowanych przepisów albo 2) wystąpić o zasiłek opiekuńczy na ogólnych zasadach, w takim przypadku zasiłek opiekuńczy przysługiwał w ramach limitu 60 dni w roku kalendarzowym. W tym drugim przypadku do wypłaty zasiłku opiekuńczego wymagane są dokumenty na ogólnych zasadach. W dniu 31.3.2020 r. weszły w życie przepisy, które wprowadziły zmiany dotyczące dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje również w okresie niemożności sprawowania opieki nad dzieckiem przez nianię lub dziennego opiekuna - z powodu koronawirusa.

Rozszerzono również katalog podmiotowy zasiłku - co do dzieci w wieku do ukończenia 8 lat, dzieci, które posiadają orzeczenie o niepełnosprawności – do ukończenia 16 lat, dzieci, które posiadają orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – do ukończenia 18 lat, dzieci, które posiadają orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego do ukończenia 24 lat. Ponadto, dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje również ubezpieczonemu rodzicowi albo opiekunowi prawnemu, którzy sprawują opiekę nad dorosłą osobą niepełnosprawną, gdy placówka, do której uczęszcza dorosła osoba, zostanie zamknięta z powodu koronawirusa. Mowa tu o szkołach, ośrodkach rewalidacyjno-wychowawczych, ośrodkach wsparcia, warsztatach terapii zajęciowej, placówkach pobytu dziennego o podobnym charakterze. Oczywiście rozszerzenie katalogu podmiotowego może powodować konieczność legitymowania się odpowiednim orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego. Jeżeli oświadczenie o wypłatę dodatkowego zasiłku opiekuńczego został złożony przed wejściem w życie znowelizowanych przepisów, to nie ma konieczności jego składania ponownie. Oświadczenie to będzie podstawą do ustalenia prawa i wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego za dalszy okres. Podobnie wygląda sytuacja wobec osób, które przed wejściem w życie nowych regulacji złożyły wniosek o dodatkowy zasiłek opiekuńczy na zasadach ogólnych, bowiem wniosek będzie podstawą do przyznania zasiłku za dalszy okres. Zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości 80% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Gdy pracownik/zleceniobiorca ma zamiar skorzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego należy powiadomić odpowiednio pracodawcę lub zleceniodawcę. Pracownik może mieć więc prawo do 28 dni dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Należy jednak zauważyć, że w sytuacji wydania decyzji o konieczności izolacji dziecka lub kwarantanny, rodzic ma prawo do zasiłku na zasadach ogólnych, czyli z 60 dniowego limitu w roku kalendarzowym.

III. w okresie od 9.4.2020 r. do 26.4.2020 r.

Kolejno wprowadzone zmiany przewidywały możliwość dalszego ubiegania się o wydłużenie okresu zasiłkowego, począwszy od 9 kwietnia. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy może przysługiwać zatem na dalszy okres – po 26 marca 2020 roku – na jaki zamknięto żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, szkoły, placówki pobytu dziennego oraz inne placówki lub w związku z niemożnością sprawowania opieki przez nianie lub opiekunów dziennych z powodu COVID-19. Wówczas doszło również do zmiany oświadczenia ZUS, które obowiązani są składać ubezpieczeni. Wzory oświadczeń można odnaleźć każdorazowo na stronie ZUS.

IV. w okresie od 27.4.2020 r.

Kolejne zmiany wprowadzane przez ustawodawcę przedłużyły czasowe ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z trwającą epidemią. Nowymi regulacjami umożliwiono rodzicom podjęcie decyzji co do skorzystania ze żłobka, przedszkola, czy innej placówki oświatowej albo o osobistym sprawowaniu opieki. Decyzja rodzica będzie uprawniała do dodatkowego zasiłku opiekuńczego do dnia 24.5.2020 r., pomimo istnienia możliwości zapewnienia opieki przez placówki oświatowe.

Na mocy kolejnych rozporządzeń Rady Ministrów przedłużano okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Zgodnie z najnowszą informacją ze strony ZUS - od 9 listopada ponownie przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy. Okres wypłaty zasiłku został przedłużony do 24 grudnia 2020 r.

3. Świadczenie rehabilitacyjne.

Regulacje tarczy antykryzysowej przedłużyły ważność orzeczeń wydanych przez lekarzy orzeczników ZUS i komisje lekarskie ZUS, o okolicznościach uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego. Orzeczenia, które kończą się w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo w okresie 30 dni po ich odwołaniu – zachowują ważność przez 90 dni, licząc od dnia upływu terminu ważności tego orzeczenia, jednak nie dłużej niż przez okres 12 miesięcy. Wniosek o dalsze trwanie świadczenia rehabilitacyjnego należy wówczas złożyć przed upływem terminu ważności orzeczenia, na podstawie którego zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne za poprzedni okres.

Wydłużenie terminu ważności orzeczeń wydanych w sprawach o świadczenie rehabilitacyjne stosuje się także do orzeczeń, których: 1) termin ważności upłynął przed wejściem w życie ustawy zmieniającej, tj. przed 31.3.2020 r. , oraz 2) przed tą datą nie zostało wydane nowe orzeczenie o stanie zdrowia uzasadniającym przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W tych przypadkach również obowiązuje zasada złożenia wniosku przed upływem terminu ważności poprzedniego orzeczenia.

PRACA ZDALNA W CZASIE PANDEMII

Pandemia koronawirusa spowodowała konieczność wprowadzania szczególnych rozwiązań, w tym także z zakresu prawa pracy. Część zakładów pracy została zamknięta, inne wprowadzały wzmożone zasady bezpieczeństwa w miejscu pracy, jeszcze inne zdecydowały się na wprowadzenie pracy zdalnej. Niniejsze opracowanie wskaże prawa i obowiązki pracowników w czasie wykonywania pracy zdalnej z powodu COVID-19.

Koronawirus jest chorobą zakaźną układu oddechowego wywołaną zakażeniem wirusem SARS-CoV-2. Powszechnie wiadomym jest, że do zakażenia dochodzi drogą kropelkową, toteż istotne jest ograniczanie kontaktów międzyludzkich. Z tego też powodu wielu pracodawców zdecydowało się na wprowadzenie pracy zdalnej, czyli wykonywanej poza miejscem stałego jej wykonywania.

Zgodnie z art. 3 Ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.374 z późn. zm.) *„W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).”* Należy zwrócić uwagę, że praca zdalna może być polecona nie tylko w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii ale także w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Polecenie świadczenia pracy zdalnej może nastąpić tylko „na czas oznaczony”. W praktyce więc każde tego rodzaju polecenie powinno być limitowane temporalnie, bądź to przez określenie daty kalendarzowej, bądź przez zaistnienie jakiegoś konkretnego zdarzenia, na przykład utratę mocy obowiązującej przez komentowaną ustawę. Polecenie świadczenia pracy zdalnej na czas nieokreślony należy uznać za sprzeczne z prawem i tym samym nieważne na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W tym kontekście powstaje pytanie, czy polecenie pracy zdalnej może zostać przedłużone. Nie ma w tej materii przeszkód prawnych, jeżeli tylko spełnione są ustawowo przewidziane przesłanki w zakresie przeciwdziałania pandemii COVID-19. Zakres czasowy przedłużenia należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy. Przedłużenie to może następować wielokrotnie, ale nigdy poza okres obowiązywania niniejszej ustawy.¹

¹ Ziółkowski Paweł, Praca zdalna w dobie pandemii korona wirusa, Procedura, Wersja od: 5 września 2020 r.;

Niewątpliwie nie każda praca umożliwia wykonywanie pracy zdalnej. Praca zdalna może być wykonywana, jeśli możliwe jest przysyłanie jej efektów na odległość – przykładowo praca doradcy klienta, czy rekrutera. Częstokroć, ze względu na charakter wykonywanej pracy nie jest możliwe wprowadzenie pracy zdalnej – dotyczy to w szczególności sprzedawców, kierowców, pracowników produkcji. Tzw. Tarcza antykryzysowa 4.0 uszczegóławia, że 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.² Wobec powyższego pracodawca nie może polecić wykonywania pracy zdalnej, jeżeli pracownik nie ma odpowiednich możliwości technicznych lub lokalowych do jej świadczenia. Oznacza to przykładowo brak odpowiedniego łącza internetowego w miejscu potencjalnego wykonywania pracy zdalnej. Zatem do kompetencji pracodawcy należy ustalenie, czy pracownik posiada odpowiednie warunki do świadczenia pracy w formie zdalnej, co następnie umożliwia wydanie polecenia do świadczenia pracy zdalnej.

Polecenie wykonywania pracy w formie zdalnej może dotyczyć zarówno umów zawartych na czas oznaczony jak i nieoznaczony, może przybrać dowolną formę (także ustną, czy z użyciem innej formy komunikacji na odległość), choć zaleca się korzystanie z formy pisemnej. Polecenie pracy zdalnej można zastosować do wszystkich kategorii pracowników, niezależnie od aktu kreującego stosunek pracy, zarówno pracowników umownych, jak i pozaumownych. W przypadku tych drugich w rachubę wchodzi zatrudnienie na podstawie mianowania (np. nauczyciele w szkołach podstawowych i średnich bądź profesorowie w szkołach wyższych), jak również powołania, a nawet wyboru. Art. 3 ust. 1 ustawy COVID-19 nie ma zastosowania do osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych, czy też samozatrudnionych. Osoby te mogą jednak świadczyć pracę zdalnie, pod warunkiem że konkretna umowa taką opcję przewiduje. Jeżeli nawet tego nie czyni, to w ramach swobody umów strony mogą zmienić, sposób świadczenia pracy na zdalny.³

Decyzja o pracy zdalnej należy do sfery uznania każdego indywidualnego pracodawcy. Pracownik nie ma natomiast prawa żądać od pracodawcy zastosowania wobec jego osoby pracy zdalnej, chyba że uprawnienie w tym zakresie przewidują źródła układowe (np. zakładowy układ zbiorowy, inne

² Baranowska Izabela, Praca zdalna - co zmieniła tarcza antykryzysowa 4.0, Opublikowano: LEX/el. 2020;

³ Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, [w:] Tarcza antykryzysowa 1.0 - 4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz, Opublikowano: WKP 2020;

porozumienia zbiorowe pracy) albo regulaminy (np. pracy).⁴ Reasumując, polecenie wykonywania pracy zdalnej należy do uprawnień pracodawcy, pracownik na podstawie art. 100 Kodeksu pracy ma obowiązek wykonania takiego polecenia. Do ważności wydania polecenia o pracy zdalnej nie jest wymagane uzyskanie zgody pracownika. Ponadto, pracownik nie może domagać się pracy zdalnej, choć może wystąpić do pracodawcy z taką propozycją. Istotnym pozostaje, że polecenie może wydać zarówno pracodawca jak i osoba dokonująca w jego imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Analizując przepis dotyczący wprowadzenia pracy zdalnej, powstaje zagadnienie dopuszczalności zarządzenia w trybie art. 3 ustawy korona wirusowej przez pracodawcę pracy hybrydowej. Trafne jest stanowisko piśmiennictwa przemawiające za uznaniem dopuszczalności pracy częściowo zdalnej, a częściowo w trybie normalnym (stacjonarnym). Wykładnia ta ma swe uzasadnienie w argumentacji *a fortiori* – skoro można polecić świadczenie pracy zdalnej w pełnym wymiarze czasu pracy, to tym bardziej jest to możliwe tylko częściowo. Nie ma więc przeszkód, żeby tego rodzaju hybrydowa organizacja pracy miała wymiar godzinowy (np. 4/4 godziny), tygodniowy (2/3 dni), a nawet miesięczny (2/2 tygodnie). W tym zakresie decyzja zależy od pracodawcy, jeżeli tylko ten rodzaj systemu pracy ma na celu przeciwdziałanie COVID-19.⁵

Samo polecenie pracy zdalnej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku dbania o zdrowie i życie zatrudnionych oraz zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jeśli firma zleca danej osobie pracę z domu, to powinna poinformować ją o konieczności przestrzegania zasad bhp, zgłaszania nieprzewidzianych zdarzeń, pozostawania w kontakcie z pracodawcą i do jego dyspozycji. Jeśli w trakcie pracy zdalnej dojdzie do wypadku, to będzie on kwalifikowany jako wypadek przy pracy.⁶ W przypadku świadczenia pracy w formie zdalnej wynagrodzenie pracownika nie ulega zmianie, bowiem praca zdalna nie wymaga wprowadzenia zmian w umowie o pracę i nie wpływa na zakres obowiązków.

Ustawodawca wprowadził swobodę w zakresie ustalania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem zasad związanych z potwierdzaniem obecności w trybie świadczenia pracy zdalnej, korzystania ze sprzętu służbowego, długości świadczenia pracy w systemie zdalnym (z wyjątkiem opisanym na wstępie niniejszego opracowania, tj. maksymalnie w okresie 3 miesięcy po odwołaniu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19). Z całą

⁴ Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz... op. cit.;

⁵ Baran Krzysztof W. (red.). Komentarz... op. cit.;

⁶ Marciniak Jarosław, Praca zdalna Opublikowano: LEX/el. 2020

pewnością stosowne będzie wytworzenie reguł egzekwowania pracy w formie zdalnej. Ponadto, 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.⁷ Najczęściej praca zdalna jest wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika, jednakże można ją świadczyć w innym przeznaczonym do tego lokalu lub oddziale zakładu pracy. Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych 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.⁸

Pracodawca może w każdej chwili cofnąć polecenie pracy zdalnej (podobnie jak przy wydaniu polecenia nie jest wymagana szczególna forma, zatem cofnięcie pracy zdalnej może być wskazane na piśmie, ustnie, czy z użyciem innej formy komunikacji na odległość), wówczas pracownik jest obowiązany je wykonać. Jedynym wyjątkiem niewykonania takiego polecenia jest sytuacja, w której pracownik jest uprawniony powstrzymać się od wykonywania pracy w okolicznościach przewidzianych w art. 210 § 1 i 2 k.p., na przykład gdy warunki pracy w siedzibie pracodawcy nie odpowiadają standardom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie (np. epidemiologiczne) dla jego życia lub zdrowia. Nieuzasadniona odmowa przez pracownika powrotu z pracy zdalnej może skutkować dla niego różnymi konsekwencjami. W szczególności pracodawca może na niego nałożyć karę porządkową bądź też wypowiedzieć mu warunki pracy lub/i płacy. W niektórych sytuacjach odmowa może nawet pociągnąć za sobą wypowiedzenie stosunku pracy albo rozwiązanie go bez wypowiedzenia.⁹

⁷ Ziółkowski Paweł, Praca zdalna... op. cit.;

⁸ Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz... op. cit.;

⁹ Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz... op. cit.;

WPŁYW EPIDEMII NA PRAKTYKĘ POSTĘPOWANIA W ZATRUDNIENIU

– opracowano na podstawie „Metodyka postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy na podstawie regulacji COVID-19” Dr Kinga Piwowska, Tomasz Piwowski, legalis C.H. Beck, Warszawa 2020, Wyd. 1

1. Praca zdalna. Pandemia koronawirusa spowodowała konieczność wprowadzania szczególnych rozwiązań, w tym także z zakresu prawa pracy. Jednym z rozwiązań związanych z epidemią COVID-19 na praktykę postępowania w zatrudnieniu jest wprowadzenie przez pracodawcę pracy zdalnej. Praca zdalna może być wykonywana, jeśli możliwe jest przesyłanie jej efektów na odległość. Wprowadzenie pracy zdalnej niewątpliwie zmniejsza rozprzestrzenianie się koronawirusa, umożliwia pracodawcom kontynuowanie prowadzenia działalności gospodarczej oraz utrzymanie wielu miejsc pracy. Pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie, poza miejscem jej stałego wykonywania. Polecenie świadczenia pracy zdalnej może nastąpić na czas oznaczony. Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Polecenie wykonywania pracy w formie zdalnej może przybrać dowolną formę zarówno pisemną jak i ustną. Pracodawca może w każdej chwili cofnąć polecenie pracy zdalnej.

Polecenie wykonywania pracy zdalnej należy do uprawnień pracodawcy, a pracownik ma obowiązek wykonania takiego polecenia. Do ważności wydania polecenia o pracy zdalnej nie jest wymagane uzyskanie zgody pracownika. Ponadto, pracownik nie może domagać się pracy zdalnej, choć może wystąpić do pracodawcy z taką propozycją. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jeśli pracodawca zleca pracownikowi pracę zdalną to powinien poinformować pracownika o konieczności przestrzegania zasad bhp, zgłaszania nieprzewidzianych zdarzeń, pozostawania w kontakcie z pracodawcą i do jego dyspozycji. Obowiązkiem pracodawcy jest dbanie o zdrowie i życie zatrudnionych oraz zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy również przy świadczeniu przez pracownika pracy w formie zdalnej.

Po wprowadzeniu pracy zdalnej wynagrodzenie pracownika nie ulega zmianie. Za czas wykonywania pracy w formie zdalnej wynagrodzenie przysługuje pracownikowi w takiej samej wysokości, w jakiej było wypłacane przed podjęciem pracy w tej formie. Gdy pracodawca nie będzie miał możliwości polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej, zastosowanie może znaleźć przepis dotyczący wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy, tj. art. 81 k.p., który stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał

przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

Istnieje również swoboda w zakresie ustalania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem zasad związanych z potwierdzaniem obecności w trybie świadczenia pracy zdalnej, czy korzystania ze sprzętu służbowego. Jednakowoż na pracowniku ciąży obowiązek przestrzegania zasad ochrony danych osobowych, tajemnicy zawodowej i zachowania w tajemnicy innych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Pracodawca może kontrolować wykonywanie pracy przez pracownika w miejscu wykonywania pracy. Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę w zakresie wykonywania pracy, naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji, bezpieczeństwa i higieny pracy – za uprzednią zgodą pracownika zdalnego. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika ani rodziny.

2. Podróż służbowa na terenie RP. Wprowadzane regulacje mające na celu przeciwdziałanie epidemii powodują również konsekwencje dla odbywania podróży służbowych pracowników. Ograniczenia związane z przemieszczaniem się mogą utrudniać wykonywanie podróży służbowych na terenie RP. Podróże służbowe są co do zasady możliwe. Aktualnie obowiązuje nakaz dystansu społecznego, ograniczenia osobowe związane z przewożeniem osób, nakaz zakrywania ust i nosa, co w pewnych sytuacjach może utrudniać odbywanie podróży służbowych.

Co do zasady w przypadku wydania polecenia odbycia podróży służbowej, pracownik nie ma prawa odmówić jej wykonania. Nie jest zasadne zakazanie tego rodzaju aktywności, przy tym oczywiście nadal należy stosować innego rodzaju ograniczenia mające na celu przeciwdziałanie epidemii. Pracodawca ma obowiązek zorganizowania dla pracownika niezbędnych środków ochronnych wymaganych przepisami, czy nawet przeszkolenia pracownika w zakresie ochrony przed zakażeniem koronawirusem. Natomiast niewątpliwie zaistnieją takie sytuacje, w których uzasadnienie może odnaleźć stanowisko całkiem odmienne i odmowa będzie uzasadniona, w szczególności 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.

3. Urlop płatny i bezpłatny. Kolejnym zagadnieniem wartym omówienia jest korzystanie przez pracowników z urlopu zarówno płatnego jak i bezpłatnego w dobie COVID-19. Zdarza się częstokroć, że pracodawcy nie są w stanie dostarczyć pracownikowi pracy do wykonania. Generalnie, o czym już wspomniano, w sytuacji kiedy przyczyna leży po stronie pracodawcy, pracownik zachowuje prawo do

wynagrodzenia postojowego. Natomiast jeżeli przyczyna nie leży po stronie pracodawcy może zachodzić tzw. przestój ekonomiczny, który umożliwia zastosowanie obniżenia wynagrodzenia na zasadach określonych w ustawie korona wirusowej (tj. ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Należy zastanowić się jednak nad dopuszczalnością polecenia pracownikowi wykorzystania urlopu wypoczynkowego, czy też skierowania pracownika na urlop bezpłatny.

W kontekście powyższego należy zauważyć, że nie ma możliwości jednostronnego polecenia ze strony pracodawcy skierowania na urlop bezpłatny. Pracodawca nie może być stroną inicjującą skorzystania przez pracownika z urlopu bezpłatnego. W świetle prawa taka sytuacja jest niedopuszczalna. Wniosek o skorzystanie z urlopu bezpłatnego musi leżeć w gestii pracownika a oświadczenie przez niego złożone musi być wolne od wad oświadczenia woli, np. przymusu, groźby, czy błędu. W sytuacji skierowania na urlop bezpłatny przez pracodawcę pracownik zachowuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, natomiast jeżeli pracodawca uniemożliwia mu świadczenie pracy, to pracownik zachowuje roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za okres urlopu bezpłatnego. Wówczas zastosowanie znajdzie wspomniany już art. 81 k. p. o wynagrodzeniu za czas gotowości do pracy. Należy pamiętać również, że okres pozostawania na urlopie bezpłatnym nie jest zaliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Skorzystanie z urlopu bezpłatnego udzielonego w sposób prawidłowy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy uniemożliwia jego odwołanie jednostronną decyzją pracodawcy. Podobnie sytuacja wygląda w sytuacji skorzystania z urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące – pracodawca nie może go jednostronnie odwołać, chyba że strony przewidziały taką możliwość na wypadek zaistnienia ważnych przyczyn.

W okresie kiedy pracodawca nie jest w stanie dostarczyć pracownikowi pracy, pracownik zachowuje prawo skorzystania z urlopu wypoczynkowego. Wówczas pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Co do przyznawania urlopów sytuacja może wyglądać dwojako. Pracodawca ustala plan urlopów, czyli okresy urlopów wypoczynkowych z uwzględnieniem wniosków pracowników oraz konieczności zachowania normalnego toku pracy. Natomiast w sytuacji kiedy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa lub istnieje, ale wyraziła zgodę – pracodawca nie ustala planu urlopów. Wówczas pracodawca po indywidualnym uzgodnieniu z pracownikiem udziela urlopu. Kiedy jednak nie dojdzie do osiągnięcia porozumienia w tym zakresie, decyzję o terminie może podjąć pracodawca.

4. BHP – bezpieczeństwo i higiena pracy. W dobie koronawirusa, w zakresie zatrudnienia to na pracodawcy ciąży obowiązek podejmowania czynności związanych ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzeniania się, profilaktyką oraz zwalczaniem jego skutków. Na gruncie przepisów kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany do ochrony zdrowia i życia pracowników. Niewątpliwie w czasie epidemii warunki pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) zmieniły się, co powoduje konieczność wdrażania rozwiązań ujętych w ustawie koronawirusowej i powiązanych rozporządzeniach. W szczególności pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom jednorazowe rękawiczki lub środki do dezynfekcji rąk, odległość między stanowiskami pracy powinna wynosić co najmniej 1,5 m. Jeżeli zachowanie odległości nie jest możliwe ze względu na charakter prowadzonej działalności, pracodawca powinien zapewnić środki ochrony osobistej. Co do zasady, przy wykonywaniu bezpośredniej obsługi interesantów lub klientów należy zakrywać nos i usta przy pomocy maski, maseczki, przyłbicy albo kasku ochronnego. Nierespektowanie tych zasad może spowodować odsunięcie pracownika od świadczenia pracy.

Pracodawca jest obowiązany do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą a także stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające to ryzyko. Pracodawca powinien uwzględnić zagrożenie spowodowane wystąpieniem wirusa SARS-CoV-2 przy dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego. W tym kontekście powinien informować pracowników o zagrożeniach, podejmować działania w celu zapewnienia pracownikom ochrony, dostarczać instrukcje dotyczące działania w sytuacji wystąpienia zagrożenia.

Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP. Takie zachowanie nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych jedynie gdy pracownik zawiadomił o tym fakcie przełożonego.

Pracodawca ma obowiązek wprowadzania także innych – w zależności od potrzeb i charakteru prowadzonej działalności - działań minimalizujących zagrożenie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2. Oprócz zapewnienia maseczek, czy rękawiczek, pracodawca może wprowadzać inne środki w zależności od potrzeb. Przykładowo można wprowadzić zmianowość na stanowiskach pracy, zwiększenie czasu trwania i ilości przerwy, szczególny nadzór nad pracownikami, zapewnienie środków do dezynfekcji rąk, zwiększenie częstotliwości sprzątanias pomieszczeń pracy, redukcję kontaktu fizycznego między pracownikami.

5. Przerwa w pracy – art. 81 k.p. Istotnym zagadnieniem jest również przerwa w pracy uregulowany w art. 81 k.p., o którym wspomniano już na kanwie niniejszego opracowania. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Gotowość do pracy należy rozumieć jako

świadomość i wolę (zamiar) wykonywania pracy przez pracownika obiektywnie zdolnego do jej wykonywania. Za czas wykonywania pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. W kontekście przestoju do pracy nie ma bowiem konieczności aby przyczyna przestoju po stronie pracodawcy była zawiniona. Regulacje kodeksu pracy wymagają jedynie aby dotyczyła pracodawcy. W kontekście koronawirusa ocena tego zagadnienia wymaga podejścia indywidualnego. Nie będzie uzasadnione stwierdzenie, że generalnie w czasie COVID-19 jeżeli pracodawca nie jest w stanie dostarczyć pracy, dochodzi do przestoju opisanego w art. 81 k.p.

Należy bowiem zauważyć, że ustawa koronawirusowa wprowadza możliwość zmniejszenia wynagrodzenia w czasie postoju ekonomicznego, dlatego też istnieją poglądy, że art. 81 KP nie mieści w sobie kategorii przestoju, który stanowią przyczyny ekonomiczne. Inaczej natomiast wygląda sytuacja kiedy występują przyczyny dotyczące pracodawcy jak np. trudności organizacyjne, czy techniczne w zorganizowaniu pracy. W takiej sytuacji zastosowanie znajdzie art. 81 k.p. dotyczący przestoju. Niemniej jak już wspomniano do tego zagadnienia należy podejść indywidualnie, badając każdorazowo stan faktyczny.

6. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników – art. 15g ustawy koronawirusowej. Przerwa ekonomiczna. Regulacje ustawy koronawirusowej przewidują możliwość ubiegania się przez pracodawcę o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w sytuacji przerwy ekonomicznej rozumianej jako okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy. Odmienne niż w przypadku art. 81 k.p. mowa jest tutaj o przerwie nie dotyczącej pracownika, co obejmuje zarówno okoliczności dotyczące pracodawcy jak i leżące poza nim. Szczegółowe regulacje dotyczące ubiegania się o dofinansowanie określa art. 15g ustawy koronawirusowej. Pracownikowi objętemu przerwą ekonomiczną pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy (art. 15g ust.6). Przy obniżaniu wynagrodzenia należy uwzględnić wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w danym stosunku pracy ze wszystkimi należnymi składnikami, bowiem regulacja nie stanowi, że obniżeniu należy odnosić do wynagrodzenia zasadniczego.

Pracodawca spełniający przesłanki dotyczące skorzystania z dofinansowania może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika 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 (art. 15g ust. 8).

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ 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; 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.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, nie stosuje się wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. W porozumieniu określa się co najmniej: grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników, okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 ustawy Kodeks pracy, co oznacza, że wyłączone zostają przepisy określające wypowiedzenie zmieniające.

COVID-19 A CZAS PRACY

Ustawa 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 (zwana dalej: „specustawą”) wprowadziła szereg rozwiązań, umożliwiających modyfikację czasu pracy pracowników w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, takich jak:

I. MOŻLIWOŚĆ ZMIANY SYSTEMU LUB ROZKŁADU CZASU PRACY PRACOWNIKÓW W JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH POMOCY SPOŁECZNEJ ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI CAŁODOBOWO

Pracodawca, prowadzący jednostkę organizacyjną pomocy społecznej świadczącą usługi całodobowo, w celu zapewnienia bezpieczeństwa osobom korzystającym z usług tych jednostek, ciągłości opieki i funkcjonowania, **może po uzyskaniu uprzedniej zgody pracowników, na czas określony m.in. zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników, polecić im świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych (w niezbędnym wymiarze)**, jak również zawiesić stosowanie wynikającego z Kodeksu pracy obowiązku zapewnienia minimalnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego (przy równoczesnej konieczności zapewnienia minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego) – przy czym w takim wypadku koniecznym pozostaje zapewnienie pracownikowi zakwaterowania i wyżywienia niezbędnego do zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych poza godzinami pracy. Specustawa wyłącza równocześnie wynikające z Kodeksu pracy zasady zmiany warunków pracy i płacy pracowników, polegające m.in. na konieczności kierowania do pracowników wypowiedzeń zmieniających - w tym wypadku brak jest zatem konieczności wypowiedzania pracownikowi warunków pracy i płacy na zasadach wynikających z Kodeksu pracy.

II. UPRAWNIENIE DO OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY PRACOWNIKÓW LUB OBJĘCIA ICH PRZESTOJEM EKONOMICZNYM DLA PODMIOTÓW, U KTÓRYCH WYSTĄPIŁ SPADEK OBROTÓW GOSPODARCZYCH LUB SPADEK PRZYCHODÓW W NASTĘPSTWIE WYSTĄPIENIA COVID-19

Przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe, czy też podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, a także państwowe lub prowadzone wspólnie z ministrem kultury i ochrony dziedzictwa

narodowego instytucje kultury oraz samorządowe instytucje kultury, u których wystąpił **spadek przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19**, jak również **kościelne osoby prawne i ich jednostki organizacyjne mogą obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20 %, lecz nie więcej niż do 0,5 etatu – z zastrzeżeniem, że przysługujące pracownikowi wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę** (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy). Z kolei pracownikom objętym 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. Definicję przestoju ekonomicznego zawiera ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, w której wskazano, iż przez „przestój ekonomiczny” należy rozumieć okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.

Specustawa nie przesądza równocześnie, w stosunku do których pracowników lub grup pracowników mogą zostać wprowadzone tego typu rozwiązania, pozostawiając w tym zakresie decyzję w rękach pracodawcy. Niemniej jednak, pracodawca przy wprowadzeniu tego typu rozwiązań powinien mieć na względzie wynikającą z Kodeksu pracy zasadę niedyskryminowania w zatrudnieniu.

Specustawa definiuje „spadek obrotów gospodarczych” jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

1. nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków FGŚP świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego,
lub
2. nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków FGŚP świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie

wystąpienia COVID-19, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego .

W zakresie pojęcia „spadku przychodów” specustawa odsyła do powyższej definicji „spadku obrotów gospodarczych”, a zatem niniejsze pojęcia mają analogiczne znaczenie.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się **w porozumieniu**, zawartym pomiędzy pracodawcą z odpowiednio, organizacją związkową reprezentatywną, zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników. W tym wypadku brak jest konieczności wypowiadania pracownikowi warunków pracy i płacy na zasadach wynikających z Kodeksu pracy.

III. MOŻLIWOŚĆ WPROWADZENIA PRZEZ PRACODAWCĘ, U KTÓREGO NASTĄPIŁ SPADEK OBROTÓW GOSPODARCZYCH W NASTĘPSTWIE WYSTĄPIENIA COVID-19, RÓWNOWAŻNEGO SYSTEMU CZASU PRACY LUB SKRÓCENIA NIEPRZERWANEGO ODPOCZYNKU

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:

- **ograniczenie** przysługującego pracownikowi **prawa do nieprzerwanego, dobowego odpoczynku** (z 11) do nie mniej niż **8 godzin** oraz prawa do **nieprzerwanego, tygodniowego odpoczynku** (z 35) do nie mniej niż **32 godzin**, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (przy czym w przypadku obniżenia dobowego prawa do odpoczynku, pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi okres równoważnego odpoczynku w wymiarze różnicy pomiędzy 11 godzinami dobowego odpoczynku, a liczbą godzin faktycznie wykorzystanego przez pracownika dobowego odpoczynku - okresie nie dłuższym niż 8 tygodni);
- zawarcie **porozumienia o wprowadzeniu systemu zrównoważonego czasu pracy**, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, niemniej jednak nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy (przy czym przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy).

Co istotne, ustawodawca nie wprowadza wymogu zawarcia porozumienia w zakresie skrócenia przysługującego pracownikowi prawa do odpoczynku, a zatem pracodawca może samodzielnie takie ograniczenie wprowadzić.

Przez "spadek obrotów gospodarczych" rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

1. nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu prawa do nieprzerwanego odpoczynku lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia o wprowadzeniu systemu zrównoważonego czasu pracy, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego lub
2. nie mniej niż o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu prawa do nieprzerwanego odpoczynku lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia o wprowadzeniu systemu zrównoważonego czasu pracy w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego.

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się także 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 dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu prawa do nieprzerwanego odpoczynku lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia o wprowadzeniu systemu zrównoważonego czasu pracy, 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.

IV. UPRAWNIENIE DO OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY PRACOWNIKÓW LUB OBJĘCIA ICH PRZESTOJEM EKONOMICZNYM DLA PRACODAWCÓW, U KTÓRYCH WYSTĄPIŁ SPADEK

PRZYCHODÓW ZE SPRZEDAŻY I ISTOTNY WZROST OBCIĄŻENIA FUNDUSZU WYNAGRODZEŃ W NASTĘPSTWIE WYSTĄPIENIA COVID-19

Do obniżenia wymiaru czasu pracowników są uprawnieni również **pracodawcy**, u których wystąpił **spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19** i w związku z tym wystąpił u nich **istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń**. Wymiar czasu pracy pracownika można w takim wypadku obniżyć **maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu**, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę - z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem. Taki pracodawca może również objąć pracownika **przestojem ekonomicznym**, niemniej jednak wówczas pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy).

Specustawa wyjaśnia równocześnie, iż 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 wyżej wyszczególnionego uprawnienia, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy), przy czym za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego.

Z powyżej wyszczególnionych uprawnień pracodawca może skorzystać w okresie do 6 miesięcy od dnia, w którym wyżej wyszczególniony iloraz 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.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu, zawartym pomiędzy pracodawcą z odpowiednio, organizacją związkową reprezentatywną, zakładową organizacją związkową, przedstawicielami pracowników. W tym wypadku brak jest konieczności wypowiedzania pracownikowi warunków pracy i płacy na zasadach wynikających z Kodeksu pracy.

V. MOŻLIWOŚĆ UDZIELENIA PRACOWNIKOWI ZALEGŁEGO URLOPU BEZ KONIECZNOŚCI JEGO ZGODY

Pracodawca, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, może również **jednostronnie (a zatem bez konieczności uzyskania zgody pracownika) zdecydować o udzieleniu pracownikowi zaległego urlopu** (tj. urlopu niewykorzystanego w poprzednich latach kalendarzowych) w wymiarze do 30 dni, a pracownik będzie w takiej sytuacji zobligowany do podporządkowania się decyzji pracodawcy.

VI. OGRANICZENIE ZAKAZU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jak również w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, **w niedziele i święta (za wyjątkiem niedziel, w które przypada święto) nie obowiązuje zakaz handlu** oraz wykonywania czynności związanych z handlem, jak również powierzania pracownikom wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem – lecz wyłącznie w zakresie czynności związanych z handlem, **polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności**. Tego rodzaju zwolnienie może zatem skutkować modyfikacją czasu pracy pracowników trudniących się zawodowo wskazanymi czynnościami.