


PRAWO PRACY

REGULACJE PRAWA PRACY W OKRESIE STANU EPIDEMII, STANU ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO – podstawowe informacje



The image features a dark blue background with several white geometric lines. These lines form a series of parallel, slanted paths that intersect and create a sense of depth and movement. The lines are thin and precise, creating a modern, minimalist aesthetic.

Projekt „Dialog społeczny w czasie epidemii” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

SŁOWNIK	4
1. Wykonywanie pracy zdalnej	5
a. Przetwarzanie danych podczas pracy zdalnej	6
b. Monitoring wykonywania pracy w formie zdalnej	6
2. Kwarantanna, izolacja w warunkach domowych	7
3. Świadczenia w okresie kwarantanny i izolacji w warunkach domowych	7
4. Szczególne przypadki pracy zdalnej w okresie kwarantanny, izolacji w warunkach odmowych	8
5. Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie organizacji pracy i przeciwdziałania COVID-19	9
6. Badania lekarskie pracowników (art. 12a oraz art. 31m ustawy anycovidowej)	9
7. Szkolenia bhp pracowników i kwalifikacje wymagane przepisami BHP (art. 12e oraz 31m ¹ ustawy antycovidowej)	11
8. Zmiana warunków zatrudnienia w przepisach antycovidowych, dostosowanie organizacji pracy do aktualnych wyzwań	12
a. Obniżenie wymiaru czasu pracy i przestój ekonomiczny bez dofinansowania (art. 15gb)	12
b. Skrócone okresy odpoczynku, zmiana warunków umowy o pracę, wydłużony okres rozliczeniowy (art. 15zf ustawy antycovidowej)	13
c. Szczególne rozwiązania w zakresie organizacji pracy – przedsiębiorstwa infrastruktury krytycznej, o istotnym znaczeniu (art. 15x ustawy antycovidowej)	15
9. Szczególne zasady udzielania zaległego urlopu wypoczynkowego (art. 15gc ustawy antycovidowej)	16
10. Ograniczenie wysokości odpraw, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, umowy prawa cywilnego (art. 15gd ustawy antycovidowej)	16
11. Zmiany w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (art. 15ge ustawy antycovidowej)	17
12. Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji (art. 15gf ustawy antycovidowej)	17
13. Legalizacja pobytu i pracy cudzoziemców w okresie epidemii	18



SŁOWNIK

Kodeks pracy – z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 poz. 1320 z późn. zm.)

Ustawa o COVID-19 – 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 (t.j. Dz.U. 1842 z późn. zm)

Ustawa zasiłkowa – z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870 z późn. zm.)

Rozporządzenie ws. ograniczeń, nakazów i zakazów* – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. poz. 367).

Rozporządzenie RODO – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, str. 1-88)

stan epidemii – sytuacja prawna wprowadzona na danym obszarze w związku z wystąpieniem epidemii w celu podjęcia określonych w ustawie działań przeciwepidemicznych i zapobiegawczych dla zminimalizowania skutków epidemii;

stan zagrożenia epidemicznego – sytuacja prawna wprowadzona na danym obszarze w związku z ryzykiem wystąpienia epidemii w celu podjęcia określonych w ustawie działań zapobiegawczych.

* z dniem 27 lutego zastąpiło rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. poz. 2316, z późn. zm.).

1. WYKONYWANIE PRACY ZDALNEJ

Obecnie obowiązujące przepisy odnoszą się do dwóch rodzajów pracy na odległość:

- telepracy – regulowanej przepisami Kodeksu pracy (Rozdział IIb). Praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca).
- pracy zdalnej – regulowanej w art. 3 ustawy o COVID-19. Od 1 kwietnia 2020 roku w ramach przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może przez określony czas polecić pracownikom wykonywanie pracy zdalnej, czyli pracy poza miejscem jej stałego świadczenia.

PRACA ZDALNA – PODSTAWOWE OBOWIĄZKI I UPRAWNIENIA PRACODAWCY

Regulacja pracy zdalnej w ustawie o COVID-19 ma charakter tymczasowy. Rozwiązanie to obowiązuje tylko w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu (art. 3 ust. 1 ustawy o COVID-19).

Ustawodawca dość skromnie określił uprawnienia i obowiązki pracodawcy. Praca zdalna jest wykonywana na polecenie pracodawcy, które można w każdym czasie cofnąć. Ustawodawca nie narzuca poleceniu żadnej postaci. Dla celów dowodowych warto, aby było ono wydane na piśmie bądź przekazane pocztą elektroniczną na adres służbowy pracownika.

Wykonywanie pracy zdalnej może zostać jednak polecane, 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. Ustawodawca nie przesądził w jaki sposób pracodawca ma dokonywać weryfikacji spełnienia przez pracownika tych warunków. W większości przypadków sprowadza się do odebrania stosownego oświadczenia od pracownika.

Pracodawca ma zapewnić narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną. Dopuszcza się używanie narzędzi i materiałów pracownika.

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. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu.

W pozostałym zakresie zastosowanie będą jednak miały powszechne regulacje prawa pracy i akty wewnątrzzakładowe. Dlatego też stosując pracę zdalną warto dostosowywać dotychczasowe rozwiązania wewnątrzzakładowe do specyfiki pracy zdalnej. Szczególnie w zakresie organizacji i porządku pracy (sposób komunikacji, potwierdzania rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz planowania i rozliczania czasu pracy).

a. Przetwarzanie danych podczas pracy zdalnej

Wprowadzając pracę zdalną należy pamiętać o zasadach ochrony i przetwarzania danych osobowych. Podstawowe porady nt. bezpieczeństwa danych osobowych podczas pracy poza biurem można uzyskać:

WIĘCEJ> OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH PODCZAS PRACY ZDALNEJ, UODO

<https://uodo.gov.pl/pl/138/1459>

b. Monitoring wykonywania pracy w formie zdalnej

Uwaga na monitoring podczas pracy zdalnej! Często pojawia się kwestia monitorowania wykonywania pracy w formie zdalnej. Należy pamiętać, iż monitoring jest przedmiotem szczególowej regulacji Kodeksu pracy w kontekście implementacji przepisów RODO.

Jeżeli jest to niezbędne do:

- zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz
- właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy,

pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej). Monitoring ten nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. **Przesłanki i zasady monitorowania poczty służbowej stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu¹.**

Niezależnie od tych dwóch przesłanek zastosowania monitoringu pracodawca musi pamiętać o prawidłowym wdrożeniu tej formy kontroli pracy pracowników, na co składa się:

- cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu powinny być ustalone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.
- pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.
- pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu,
- pracodawca powinien spełnić obowiązki informacyjne wynikające z art. 12 i art. 13 rozporządzenia RODO.

WIĘCEJ>

Ochrona danych osobowych w miejscu pracy Poradnik dla pracodawców, UODO

<https://uodo.gov.pl/pl/138/545>

Pracodawco, chcesz sprawdzać pocztę elektroniczną pracownika? Musisz go o tym poinformować, UODO, <https://uodo.gov.pl/pl/138/1635>



Podstawa prawna:

art. 3 ustawy o COVID-19, art. 22(3) Kodeksu pracy

¹ Kodeks pracy reguluje odrębnie monitoring służący rejestracji obrazu w art. 22² k.p., ale mają do niego zastosowanie inne przesłanki ale co ważniejsza ma on służyć nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy. <https://uodo.gov.pl/pl/138/1634> Montujesz kamery w miejscu pracy. Sprawdź, o czym należy pamiętać

2. KWARANTANNA, IZOLACJA W WARUNKACH DOMOWYCH

Kwarantanna oznacza odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.

Izolacja w warunkach domowych – odosobnienie osoby chorej z przebiegiem choroby zakaźnej niewymagającej bezwzględnej hospitalizacji ze względów medycznych w jej miejscu zamieszkania lub pobytu, w celu zapobieżenia szerzenia się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.

Stosowanie tych dwóch rozwiązań w okresie COVID-19 szczegółowo regulują przepisy:

- ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2020 poz. 1845 t.j.),
- ustawy o COVID-19 oraz
- rozporządzenia ws. ograniczeń, nakazów i zakazów.

W okresie stanu epidemii informacja o objęciu osoby kwarantanną, izolacją albo izolacją w warunkach domowych może być przekazana tej osobie ustnie, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności, w tym przez telefon. Decyzji organu inspekcji sanitarnej nie wydaje się (§ 5 rozporządzenia ograniczeń, nakazów i zakazów).

Informację tę zamieszcza się w systemie informatycznym Centrum e-Zdrowia (system EWP). ZUS pozyskuje dane z tego systemu i udostępnia je płatnikom składek na ich profilach na portalu PUE ZUS. Dostęp do informacji o kwarantannie lub izolacji na swoim profilu na PUE ZUS ma również ubezpieczony.

WIĘCEJ> <https://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/dokumentowanie-kwarantanny-i-izolacji-do-wypłaty-swiadczen-w-razie-choroby-i-opieki/3648067>



Podstawa prawna:

§ 5 rozporządzenia ograniczeń, nakazów i zakazów

3. ŚWIADCZENIA W OKRESIE KWARANTANNY I IZOLACJI W WARUNKACH DOMOWYCH

Na podstawie przepisów ustawy zasiłkowej zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego.

Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy:

- w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;
- skutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, izolacji w warunkach domowych albo izolacji, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

Podstawą wypłaty ubezpieczonemu poddanemu kwarantannie albo izolacji w warunkach domowych za okres nieobecności w pracy z powodu obowiązku odbycia kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby (art. 92 Kodeksu pracy) lub świadczenia pieniężnego z tytułu choroby jest informacja w systemie informatycznym Centrum e-Zdrowia o objęciu ubezpieczonego kwarantanną lub izolacją w warunkach domowych (§ 7 ograniczeń, nakazów i zakazów). Zakład Ubezpieczeń Społecznych udostępnia bezpłatnie taką informację płatnikowi składek na profilu informacyjnym płatnika składek (w ramach PUE ZUS).

W przypadku nieprzekazania płatnikowi składek informacji przez PUE ZUS, ubezpieczony w terminie 3 dni roboczych od dnia zakończenia obowiązkowej kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych, składa pracodawcy albo podmiotowi obowiązanemu do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby, pisemne oświadczenie potwierdzające odbycie obowiązkowej kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych. Oświadczenie to można złożyć również za pośrednictwem systemów teleinformatycznych. Pracodawca może wystąpić do organu Państwowej Inspekcji Sanitarnej o potwierdzenie informacji zawartych w oświadczeniu.

**Podstawa prawna:**

art. 6 ustawy zasiłkowej, § 7 rozporządzenia ograniczeń, nakazów i zakazów, art. 92 Kodeksu pracy

4. SZCZEGÓLNE PRZYPADKI PRACY ZDALNEJ W OKRESIE KWARANTANNY, IZOLACJI W WARUNKACH ODMOWYCH

Ze względu na szczególne okoliczności w okresie epidemii ustawodawca zdecydował się uregulować kwestie wykonywania pracy zdalnej w okresie kwarantanny bądź izolacji w warunkach domowych.

W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane:

- obowiązkowej kwarantannie,
- poddane obowiązkowej izolacji w warunkach domowych

mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie (art. 4h i 4ha ustawy o COVID-19). Praca zdalna w takich szczególnych okresach jest wykonywana na ogólnych zasadach przyjętych dla tej formy wykonywania pracy w okresie epidemii.

W przypadku świadczenia pracy w trakcie kwarantanny, izolacji w warunkach domowych, pracownikom, osobom zatrudnionym nie przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego czy zasiłku chorobowego a mają oni prawo do wynagrodzenia jakie otrzymują za wykonywane prace.

**Podstawa prawna:**

art. 4h i 4ha ustawy o COVID-19

5. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE ORGANIZACJI PRACY I PRZECIWDZIAŁANIA COVID-19

Rozporządzenie ws. ograniczeń, nakazów i zakazów określa podstawowe obowiązki pracodawców w zakresie organizacji pracy.

Do dnia 28 marca 2021 r. w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba, nakazuje się zakrywanie, przy pomocy maseczki, ust i nosa. Pracodawca może jednak postanowić inaczej (§ 25 ust. 1 pkt 2 c).

Co więcej, osoby wykonujące czynności zawodowe, służbowe lub zarobkowe w budynkach użyteczności publicznej i wykonujące bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów w czasie jej wykonywania mają bezwzględny nakaz zakrywania ust i nosa.

Odkrycie ust i nosa jest możliwe w przypadku spożywania posiłków lub napojów w zakładach pracy (§ 25 ust. 5 pkt 3).

Niezależnie, zakłady pracy są obowiązane zapewnić (§ 11 ust. 3 pkt 3):

- a. osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk,
- b. odległość między stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 m, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii.

Warto zapoznać się z wytycznymi dla poszczególnych branż:

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/wytyczne-dla-branz>



Podstawa prawna:

§ 10 ust. 3 pkt 3 oraz § 25 ust. 1 pkt 2 c), § 25 ust. 5 pkt 3) rozporządzenia ws. ograniczeń, nakazów i zakazów

6. BADANIA LEKARSKIE PRACOWNIKÓW

W okresie epidemii czasowo zmodyfikowano zasady przeprowadzania badań lekarskich pracowników. Dzielimy je na: wstępne (związane z przyjęciem, dopuszczeniem pracownika do pracy), okresowe (dotyczą cyklicznie wszystkich zatrudnionych pracowników) oraz kontrolne (w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą dłużej niż 30 dni).

Odstępstwa od powszechnych zasad w zakresie przeprowadzania badań lekarskich pracowników można podzielić na trzy grupy (art. 12a ustawy o COVID-19):

1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszono wykonywanie obowiązków w zakresie:
 - a. wykonywania okresowych badań lekarskich (obowiązek z art. 229 § 2 k.p. zdanie pierwsze),
 - b. wydawania skierowań w celu wykonania okresowych badań lekarskich (obowiązek z art. 229 § 4a k.p. w zakresie badań okresowych),
 - c. wykonywania okresowych badań lekarskich w stosunku do pracowników, którzy wykonywali prace w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających (obowiązek z art. 229 § 5 k.p.)

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 i wykonać je w okresie **nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu**.

2. 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 180 dni** od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.
3. W trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii:
 - a. w stosunku do osoby zatrudnianej na stanowisko pracy inne niż administracyjno-biurowe, wydłużono okres z 30 do 180 dni, kiedy były pracodawca albo nowy podmiot nie mają obowiązków wykonywania badań wstępnych (rozwiązanie z art. 229 § 1¹) przyjmując danego pracownika, po spełnieniu określonych warunków. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają zatem osoby:
 - przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
 - przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.
 - b. Co więcej, wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

Ponadto przepis przejściowy (art. 31m ustawy o COVID-19) wskazuje, iż orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła **po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 180 dni** od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Jeżeli odrębne przepisy w zakresie szczególnych badań lekarskich lub badań psychologicznych, wymagają posiadania aktualnego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, a ważność upływała po dniu 7 marca 2020 r., orzeczenie to zachowuje ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Jeżeli odrębne przepisy uzależniają wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych od posiadania odpowiedniego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego (innego niż wstępne, okresowe, kontrolne), orzeczenie takie powinno być wydane niezwłocznie, nie później niż do upływu 90. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

**Podstawa prawna:**

art. 12a oraz art. 31m ustawy o COVID-19

7. SZKOLENIA BHP PRACOWNIKÓW I KWALIFIKACJE WYMAGANE PRZEPISAMI BHP

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

Odnosnie do **szkolenia okresowego** w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby, **to jeżeli termin jego przeprowadzenia** 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.

Co więcej, ustawodawca wydłużył ważność dokumentów potwierdzających posiadanie określonych uprawnień lub kwalifikacji, wymaganych przepisami bhp (rozporządzenia), których ważność upływała po dniu 7 marca 2020 r. Zachowują one ważność, nie dłużej jednak niż do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

**Podstawa prawna:**

art. 12e oraz 31m(1) ustawy o COVID-19

8. ZMIANA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA W PRZEPISACH ANTYCOVIDOWYCH, DOSTOSOWANIE ORGANIZACJI PRACY DO AKTUALNYCH WYZWAŃ

Przepisy ustawy o COVID-19 przewidują szereg rozwiązań umożliwiających zmianę warunków zatrudnienia, dostosowanie organizacji pracy do szczególnych uwarunkowań w okresie zapobiegania i zwalczania zakażenia wirusem SARS-CoV-2. Do kluczowych rozwiązań należy zaliczyć:

a. Obniżenie wymiaru czasu pracy i przestój ekonomiczny bez dofinansowania

Pracodawca może rozważyć:

1. **obniżenie wymiaru czasu pracy** pracownika. Wymiar czasu pracy pracownika może zostać obniżony maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem;
2. objęcie pracownika **prześciejem ekonomicznym**. Przerwa ekonomiczna to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy. Pracownikowi objętemu przerwą ekonomiczną pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Podstawowym warunkiem skorzystania z takiego rozwiązania jest wystąpienie spadku przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpienie istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń.

Istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń oznacza 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 roku do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z obniżenia wymiaru czasu pracy lub zastosowania przerwy ekonomicznej, 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, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Do kosztu wynagrodzeń pracowników nie zalicza się:

- a. kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;
- b. kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy, zgodnie z art. 15g ust. 8 ustawy o COVID-19, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

Przerwy, obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się kiedy 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, wynosi mniej niż 0,3.

Więcej nt. warunków stosowania tego rozwiązania:

<https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/sprawy-urzedowe/chce-przestrzegac-przepisow-szczegolnych/tarcze-antykryzysowe-w-pigulce-z-jakich-rozwiazan-moga-korzystac-przedsiębiorcy#3>

Zasady wprowadzania obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca z zakładowymi organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Co istotne, pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

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.

Zmiana warunków pracy poszczególnych pracowników w związku z zawarciem porozumienia obniżającego wymiar czasu pracy bądź wprowadzającego przestój ekonomiczny nie wymaga zawierania porozumień z poszczególnymi pracownikami bądź dokonywania wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Okres stosowania obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego

Obniżony wymiar czasu pracy lub przestój ekonomiczny **można stosować do 6 miesięcy** od miesiąca, w którym iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego (określony przy ustalaniu istotnego wzrostu obciążeń funduszu wynagrodzeń). Rozwiązanie może być zastosowane nie dłużej niż 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

**Podstawa prawna:**

art. 15gb ustawy o COVID-19

b. Skrócone okresy odpoczynku, zmiana warunków umowy o pracę, wydłużony okres rozliczeniowy

Pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu należności publicznoprawnych² do końca trzeciego kwartału 2019 r., ma możliwość:

² 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

1. **ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku** dobowego z 11 godzin do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego z 35 do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
Pracownik, któremu skrócono odpoczynek dobowy, przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku. Równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.
2. zawarcia 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. **zawarcia 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.

Spadek obrotów gospodarczych oznacza:

- spadek nie mniej niż o 15% – obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego
- spadek nie mniej niż o 25% – obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 31 grudnia 2019 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, do obrotów z miesiąca poprzedniego
- wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń, czyli 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 roku do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia do podjęcia decyzji o ograniczeniu odpoczynku bądź podjęcia działań w celu zawarcia jednego z ww. porozumień, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy). Rozwiązania tego nie stosuje się, kiedy 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, wynosi mniej niż 0,3.

Do kosztu wynagrodzeń pracowników nie zalicza się:

- a. kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;
- b. kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy, zgodnie z art. 15g ust. 8 ustawy o COVID-19, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych w przypadku, gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

System równoważny czasu pracy przy wydłużonym do 12 miesięcy okresie rozliczeniowym lub stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę może być wprowadzony tylko na podstawie porozumienia. Porozumienie zawiera pracodawca z zakładowymi organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Co istotne, pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

**Podstawa prawna:**

art. 15zf ustawy o COVID-19

c. Szczególne rozwiązania w zakresie organizacji pracy – przedsiębiorstwa infrastruktury krytycznej, o istotnym znaczeniu

Przedsiębiorstwa prowadzące, w szczególności, działalność: polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej, sieci przesyłowych lub dystrybucyjnych, będąc podwykonawcami lub dostawcami kluczowymi dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej, zapewniającą funkcjonowanie stacji paliw płynnych, polegającą na świadczeniu czynności bankowych, prowadzącymi działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności (pełna lista w art. 15z ust. 2) posiadają możliwość wprowadzenia szczególnych, wyjątkowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy.

W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:

1. zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
2. polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
3. zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Czas pełnienia takiego dyżuru może naruszać okresy odpoczynku.

W przypadku zastosowania ww. rozwiązań:

1. pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne;
2. pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu na żądanie, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwania terminu takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony. Nie dotyczy to urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu wychowawczego.

**Podstawa prawna:**

art. 15x ustawy o COVID-19

9. SZCZEGÓLNE ZASADY UDZIELANIA ZALEGŁEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, 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, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.



Podstawa prawna:

art. 15gc ustawy o COVID-19

10. OGRANICZENIE WYSOKOŚCI ODPAW, ODSZKODOWANIA LUB INNEGO ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNEGO WYPŁACANEGO PRZEZ TEGO PRACODAWCĘ PRACOWNIKOWI W ZWIĄZKU Z ROZWIĄZANIEM UMOWY O PRACĘ, UMOWY PRAWA CYWILNEGO

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć **dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę** ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Od dnia 1 stycznia 2021 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2800 zł. Dziesięciokrotność tej kwoty to 28 000 zł.

Rozwiązanie to kierowane jest do pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń (por. wyjaśnienia do *Skrócone okresy odpoczynku, zmiana warunków umowy o pracę, wydłużony okres rozliczeniowy*).

Stosuje się je odpowiednio w przypadku wypowiedzenia albo rozwiązania umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło albo w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji, z wyłączeniem umowy agencyjnej.



Podstawa prawna:

art. 15gd ustawy o COVID-19

11. ZMIANY W ZAKŁADOWYM FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 pracodawca może zawiesić obowiązki:

1. tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
2. dokonywania odpisu podstawowego,
3. wypłaty świadczeń urlopowych

– o których mowa w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Jeżeli u pracodawcy działają reprezentatywne organizacje związkowe zawieszenie ww. obowiązków następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

Rozwiązanie to kierowane jest do pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń (por. wyjaśnienia do *Skrócone okresy odpoczynku, zmiana warunków umowy o pracę, wydłużony okres rozliczeniowy*).

W przypadku pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń i jednocześnie u których wysokość odpisu na ZFŚS oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym została ustalona na wyższym poziomie niż określa ustawa, stosuje się ustawową wysokość odpisu na ZFŚS.



Podstawa prawna:

art. 15ge ustawy o COVID-19

12. WYPOWIEDZENIE UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, strona umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu:

1. stosunku pracy,
2. umowy agencyjnej,
3. umowy zlecenia,
4. innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
5. umowy o dzieło

– na rzecz której ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej (tj. pracodawca czy zleceńodawca), może ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.



Podstawa prawna:

art. 15gf ustawy o COVID-19

13. LEGALIZACJA POBYTU I PRACY CUDZOZIEMCÓW W OKRESIE EPIDEMII

Okres epidemii wiąże się z ograniczeniami w mobilności jak i utrudnieniami w funkcjonowaniu urzędów. Dlatego też ustawodawca przyjął szczególne rozwiązania dla cudzoziemców przebywających w Polsce na okres stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Rozwiązania te dotyczą w szczególności:

- przypadków przedłużenia legalnego pobytu obywateli państw trzecich,
- zmiany warunków wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- przedłużenia terminów na składanie wniosków,
- przedłużenia z mocy prawa zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz dopuszczalnych okresów wykonywania pracy na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanych do ewidencji oświadczeń.

Szczegółowe informacje na temat przepisów dotyczących cudzoziemców można pozyskać na stronie Urzędu do Spraw Cudzoziemców:

<https://udsc.gov.pl/epidemia-koronawirusa-specjalne-rozwiazania-dla-cudzoziemcow/>



Podstawa prawna:

art. 15z, art. 15z¹, art. 15z², art. 15z⁵, art. 15z⁷, art. 15zd, art. 15zzq, ustawy o COVID-19

AUTOR

r. pr. Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy w Konfederacji Lewiatan. Absolwent prawa na Uniwersytecie Warszawskim. Ukończył aplikację radcowską przy Warszawskiej Okręgowej Izbie Radców Prawnych i uzyskał tytuł radcy prawnego. W latach 2004-2016 pracował w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w którym od 2012 r. pełnił funkcję naczelnika Wydziału. W Konfederacji Lewiatan odpowiada w szczególności za obszar międzynarodowego i krajowego prawa pracy oraz obszar zabezpieczenia społecznego. Uczestnik prac legislacyjnych na poziomie unijnym (m.in. nad dyrektywą w sprawie czasu pracy, dyrektywą ws. pracowników tymczasowych) oraz krajowym (m.in. Pracownicze Plany Kapitałowe, zmiany kodeksowych regulacji czasu pracy, umów terminowych). Autor publikacji z zakresu prawa pracy.

Wiceprzewodniczący Komitetu ds. Społecznych w BusinessEurope. Członek zespołów: ds. prawa pracy, ds. ubezpieczeń społecznych oraz ds. międzynarodowych Rady Dialogu Społecznego. Członek komitetu doradczego ds. swobodnego przepływu osób przy Komisji Europejskiej oraz Rady Konsultacyjnej PPK przy Polskim Funduszu Rozwoju.

KONTAKT rlisicki@konfederacjalewiatan.pl



