



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 Warszawa
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (22) 875-94-88
Tel. Fax. (22) 875-95-14
e-mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa

90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Warszawa 02/02/2021r
ZZZE/6/21

Pan Andrzej Radzikowski
Pani Barbara Popielarz
Pan Piotr Ostrowski
Pan Sebastian Koćwin
Pan Paweł Śmigielski
Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych
ul. Kopernika 36/40
Warszawa 00-924

Zmiany w prawie pracy w latach 2015 - 2020. **Liberalizacja prawa pracy.**

WSTĘP

Zestawienie i komentarz obejmuje okres ostatnich pięciu lat i pokrywa się z obecną i poprzedzającą kadencją polskiego prawodawcy. Pierwsze posiedzenie Parlamentu VIII kadencji odbyło się 12 listopada 2015 r. Pierwsza kadencja obecnego prezydenta trwa od dnia 6 sierpnia 2015 r. Od tamtej pory akty prawa pracy były nowelizowane wielokrotnie i w zakresie nieporównywalnie głębszym niż w poprzednich latach.

Biorąc pod uwagę fakt, że niniejsze zestawienie i komentarz, zostały zlecone przez centralę związkową: Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków, zmiany w przepisach oceniane będą z punktu widzenia praw i interesów pracowników. Zmiany zostaną ujęte na tle procesu liberalizacji prawa pracy - o czym niżej we wstępie oraz w części czwartej.

Systematyka komentarza odnosi się do okresu pandemii COVID-19 – okresu gdzie prawo pracy najmocniej zmieniło się na niekorzyść pracowników - jest to część pierwsza komentarza. Część druga obejmuje okres sprzed pandemii tj. koniec roku 2015 do końca 2019 r. Trzecia część zawiera streszczenie planowanych zmian, które nie zostały wprowadzone w życie. Zaawansowanie prac nad tymi zmianami w postaci dwóch projektów kodeksów pracy (nowego kodeksu pracy, zawierającego wyłącznie indywidualne prawo pracy oraz kodeksu zbiorowego prawa pracy), a także prac Zespołu ds. prawa pracy przy RDS pokazuje tendencje, jakie panują w tej dziedzinie prawa, a także postulaty stron dialogu społecznego – głównie pracodawców. W części czwartej znajdzie się komentarz do prac instytucji związanych z prawem pracy.

W komentarzach omówione zostaną te nowelizacje, które miały najistotniejszy charakter i znaczenie dla pracowników.

Liberalizacja prawa pracy. Prawo pracy jest gałęzią prawa cywilnego. Najogólniej rzecz ujmując ustawodawca, odchodząc od cechującej prawo cywilne wolności umów¹, przepisami prawa pracy ogranicza i krępuje jedną ze stron stosunku pracy – pracodawcę w dowolnym, w domyśle niekorzystnym dla pracownika, układaniu się z nim. Jednocześnie ustawodawca, przepisami powszechnie obowiązującymi wprowadza szereg, z definicji korzystnych dla pracowników rozwiązań, których strony stosunku pracy nie mogą zastąpić własnymi ustaleniami (zestaw systemów czasu pracy, płaca minimalna, ilość dni płatnego urlopu). Można przyjąć, że przepisy prawa pracy wyrównują pozycję stron w negocjacjach przy zawarciu umowy o pracę, zabezpieczają stronę teoretycznie słabszą – pracownika, podnoszą koszty działalności pracodawców, a jednocześnie zabezpieczają tak niezbędną w procesach produkcji spójność społeczną.

Liberalizacja prawa pracy oznacza zatem proces rozluźniania, w założeniu sztywnych, norm prawa pracy, z jednej strony krępujących działalność pracodawców i obniżających dochód, a z drugiej chroniących pracowników i spójność społeczną. Liberalizacja prowadzi do coraz większej swobody dysponowania osobą i czasem pracowników przez pracodawców, czy coraz mniej skrupowanego rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami. Liberalizacja prowadzi także do eliminacji zbiorowego prawa pracy z przedsiębiorstw (np. przez eliminowanie dokumentów zbiorowego prawa pracy, osłabianie przedstawicielstw załóg czy ograniczanie prawa do sporów zbiorowych czy strajków). Liberalizacja prawa pracy nie musi natomiast oznaczać pogorszenia uposażeń pracowników (płaca minimalna) głównie ze względu na względność pojęcia „wysokich zarobków” czy inflację. Wręcz przeciwnie, te elementy mogą być korzystniejsze. Liberalizacja prawa pracy może oznaczać zatem „zamianę” chroniących czy wyrównujących pozycję pracownika praw za wyższe wynagrodzenie. W skrajnych przypadkach maksymalnie zliberalizowanego prawa pracy (właściwie zastąpienia go prawem cywilnym) pracodawca będzie mógł zupełnie swobodnie dysponować czasem i osobą pracownika oraz swobodnie decydować o trwaniu stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę powyższą definicję, zmiany w prawie pracy szły raczej w kierunku liberalizacji prawa pracy niż zwiększaniu gwarancji praw pracowniczych.

Część I.

Zmiany w prawie pracy wprowadzone ustawą o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 2 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 374) tj. z dnia 16 października 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842) - dalej U-Covid19.

Wprowadzenie

Zmiany wprowadzone U-Covid19 mają charakter tymczasowy - zostały wprowadzone na okres trwania pandemii. Należy jednak pamiętać, że okres ten może trwać znacznie dłużej niż „widoczne” czy odczuwalne efekty trwania pandemii, przez co zmienione prawo pracy może obowiązywać przez

¹ Art. 353[1] kodeksu cywilnego

najbliższe lata. Co gorsza, zmiany te mogą się utrwalić w powszechnym użyciu, przez co może wzrosnąć presja pracodawców na utrwalenie ich w rozwiązaniach obowiązujących także po pandemii. Wskazuje na to fakt, że wiele rozwiązań wprowadzonych U-Covid19 było już wcześniej postulowanych przez pracodawców (zawieszenie obowiązków pracodawcy w zakresie opieki socjalnej, system równoważnego czasu pracy z 12-miesięcznym okresem rozliczeniowym). Przykładem utrwalania tymczasowych rozwiązań może być praca zdalna. Prace nad utrwaleniem tej formy pracy w kodeksie pracy, trwają już w sejmie i Zespole ds. prawa pracy przy RDS.

Najistotniejszymi zmianami w prawie pracy, liberalizującymi je, są:

- 1. Praca zdalna. Art. 3.** Faktycznie możliwość jednostronnej zmiany treści stosunku pracy, głównie w zakresie miejsca pracy. W ramach polecenia pracodawca może skierować pracownika do wykonywania pracy w innym miejscu niż miejsce zorganizowane dla pracownika przez pracodawcę. Rozwiązanie faktycznie umożliwiające zwalczanie pandemii poprzez izolację i zachowanie dystansu społecznego. Ustanie pandemii nie daje już tak silnych podstaw do jego stosowania. Od strony finansowej rozwiązanie korzystne głównie dla pracodawców - znacznie ogranicza koszty organizacji miejsc pracy (wynajmem pomieszczeń biurowych, koszty mediów itp.) i przerzuca je w znacznej mierze na pracowników. W chwili obecnej trudno oszacować koszty społeczne zamiany części prywatnych mieszkań czy domów pracowników z miejsc odpoczynku na przestrzenie biurowe. Prawdopodobieństwo alienacji, ograniczenie integracji społecznej, ograniczenie swobody innych domowników przy wykonywaniu pracy w domu budzą spore obawy po stronie związkowej. Niezwykle trudno w przypadku pracy zdalnej uregulować kwestie związane z BHP oraz zakres odpowiedzialności pracodawców za bezpieczeństwo i higienę pracy. W tym wypadku najmocniej widać tendencje do utrwalania tymczasowych rozwiązań z U-Covid19. W Zespole ds. prawa pracy przy Radzie Dialogu Społecznego trwają prace nad utrwaleniem rozwiązań w zakresie prawa pracy w kodeksie pracy. Strona związkowa w trakcie tych prac zgłasza liczne zastrzeżenia. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 8.
- 2. Tymczasowe przeniesienie pracownika do pracy w innej jednostce Art. 3a.** faktycznie swobodne przenoszenie pracowników pomiędzy pracodawcami. Przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do struktur wewnętrznych jednostek samorządu terytorialnego. Umożliwia „przesunięcie” pracownika nie tylko w ramach struktur pracodawcy, ale także pomiędzy pracodawcami istniejącymi w ramach jednej osoby prawnej, co faktycznie oznacza dla pracownika zmianę pracodawcy. Przepis korzystny dla pracodawców, gdyż zwalnia ich z wielu obowiązków, które ciążą na nich przy „przenoszeniu” pracowników, pomiędzy pracodawcami, a które wynikają z art. 23[1] k.p. Ewentualne utrwalenie takich, korzystnych dla pracodawców – jednostek samorządowych rozwiązań, może spowodować postulat późniejszego rozciągnięcia zliberalizowanych przepisów na każde „przejście” pracownika do każdego innego pracodawcy. Biorąc pod uwagę fakt, że dotychczas przejścia w trybie art. 23[1] k.p. były przyczyną wielu

nadużyć, w tym m.in. sposobem na bezkosztową restrukturyzację zatrudnienia², utrwalanie takich tendencji jeszcze bardziej pogorszy pozycję pracowników. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 9.

3. **Świadczenie pracy oraz kwestia wynagrodzenia w trakcie kwarantanny lub izolacji domowej. Art. 4e i nast.** Pracownik przebywający na kwarantannie lub w izolacji domowej może, za zgodą pracodawcy wykonywać pracę i pobierać za nią wynagrodzenie. Przepis stanowi wyłom w systemie ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. W efekcie pracownik przebywający w izolacji, a zatem chory, zamiast odpoczywać i wracać do zdrowia (rekonwalescencja) może być poddawany presji by kontynuować pracę. To rozwiązanie „uzupełnia się” z instytucją pracy zdalnej, stąd część uwag tam zgłoszonych znajdzie zastosowanie także w tym przypadku.
Sumując praca zdalna, w połączeniu z możliwością pracy na kwarantannie i w izolacji może doprowadzić tego, że pracownik, będąc chorym, lub w trakcie urlopów zdrowotnych czy macierzyńskich będzie poddawany presji by podejmować aktywność zawodową. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 9.
4. **Zawieszenie wykonywania pracowniczych obowiązków badań wstępnych i okresowych. Art. 12a.** Ewentualne skutki i konsekwencje tej zmiany będą tak naprawdę widoczne dopiero w przyszłości. Treść przepisów i szczegółowy komentarz str. 11.
5. **Przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Art. 12e.** Zmiana neutralna dla obu stron stosunku pracy. Zjawisko wideokonferencji i szkoleń przy ich użyciu ma związek z upowszechnieniem się kontaktów na linii pracownik - pracodawca przy pomocy Internetu. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 13.
6. **Obniżenie wymiaru czasu pracy, albo na obniżenie wynagrodzenia pracowników z powodu obniżenia szeroko rozumianej rentowności przedsiębiorstwa. Osłabienie pozycji układów zbiorowych pracy w systemie prawa pracy przez wprowadzenie instytucji porozumień zawieszających te uprawnienia a posiadających pierwszeństwo przed układami. Jednocześnie przepisy te, przez dofinansowanie miejsc pracy z budżetu państwa chronią pracowników przez zwolnieniem. Art. 15g Art. 15gb Art. 15gg.** Uzasadnieniem jest spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 w wysokości 15%, uzyskany przez porównanie dwóch dowolnie wskazanych przez pracodawcę miesięcy między 31 grudnia 2019 r. a datą złożenia wniosku z analogicznymi dwoma miesiącami roku poprzedniego albo spadek o 25% gdy porównuje się pojedyncze miesiące. Widać tu ogromny element przypadkowości. Spadek obrotów o 15% czy 25% nie jest często niczym nadzwyczajnym i zdarza się w wielu branżach. Co więcej, sytuację taką można „przygotować” odpowiednio ustalając terminy płatności. W zamian pracodawcy, obniżający wynagrodzenie lub wymiar czasu pracy nie mogą dokonywać zwolnień grupowych ani indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przepisy te można wstępnie podsumować – praca pewniejsza jednak bardziej uciążliwa i mniej płatna. Przy czym

²Patrz: ustalenia konferencji na temat zmian w art. 23¹ kodeksu pracy w związku z art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych z dnia 12 grudnia 2017 r. przez ZZZE i OPZZ:

<http://kancelariaregulus.pl/index.php/konferencje/13-2017-12-12-konferencja-na-temat-zmian-w-art-23-1-kp-w-zwiazku-z-art-26-1-uzz>

możliwości pracodawców w skorzystaniu z tych przepisów nie zawsze muszą być uzasadnione pandemią. Jest to zatem daleko idące uelastycznienie prawa pracy, a utrwalenie takich tendencji zagrozi podstawom prawa pracy. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 13 i str. 28.

7. **Udzielenie urlopu bez zgody pracownika. Art. 15gc.** Przepis korzystny dla pracodawcy, może on obecnie wysłać pracownika na urlop zaległy bez jego zgody i z pominięciem planu urlopu. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 24.
8. **Ograniczenie wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę. Art. 15gd.** Treść zmian wynika z tytułu. Przepis korzystny dla pracodawcy. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 24.
9. **Zawieszenie obowiązku tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dokonywania odpisu podstawowego, wypłaty świadczeń urlopowych. Art. 15ge.** Przepis korzystny dla pracodawcy, wpisuje się w trend dążenia pracodawców do likwidacji instytucji opieki socjalnej nad pracownikami. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 26.
10. **Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji. Art. 15 gf.** Przepis korzystny dla pracodawcy. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca może uwolnić się od wydatku, jakim jest wypłata wynagrodzenia wynikającego z zakazu konkurencji, obowiązującego po ustaniu umowy o pracę. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 27.
11. **Możliwość wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy z 12 miesięcznym okresem rozliczeniowym, możliwość większego ograniczenia prawa do nieprzerwanego odpoczynku, niż przewidziane w kodeksie pracy. Możliwość wprowadzenia mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami. Art. 15zf.** Przepis korzystny dla pracodawcy. Powyższe możliwości pracodawca uzyskuje podpisując z przedstawicielami załogi lub organizacjami związkowymi porozumienie uprzedzające ewentualny zakładowy układ zbiorowy pracy, co działa na niekorzyść zbiorowego prawa pracy. Treść przepisu i szczegółowy komentarz str. 31.
12. **Możliwość ograniczenia kosztów wynagrodzeń osobowych poprzez zmniejszenie zatrudnienia bądź wprowadzenie na czas określony, nie dłuższy niż do końca danego roku budżetowego, mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikają z podstawy nawiązania stosunku pracy. Art. 15zzzzzo.** Rozwiązania te dotyczą „budżetówki” i „równają się” rozwiązaniom z art. 15g. Przepis korzystny dla pracodawcy. Szczegółowy komentarz str. 38.

Istotne zmiany w prawie pracy wprowadzone okresie 2016 – 2019

Rok 2016

13. **Podniesienie progu zatrudnienia przy obowiązku tworzenia regulaminu wynagrodzenia i regulaminu pracy. Zmiana art. 77[2] § 1, dodanie § 1[1] i 1[2] k.p.).** Przed zmianą pracodawca, który zatrudniał co najmniej 20 pracowników miał obowiązek tworzyć powyższe dokumenty zbiorowego prawa pracy. Po zmianie obowiązek taki dotyczy wyłącznie pracodawcy, który zatrudnia powyżej 50 pracowników. Zmiana eliminująca podstawowe dokumenty zbiorowego prawa pracy z większości tzw. małych przedsiębiorstw, zatrudniających do 50 pracowników³. Zważywszy na fakt, że sektor małych i średnich przedsiębiorstw stanowi w Polsce blisko 98%

³PART. Raport o stanie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce

przedsiębiorstw, zbiorowe prawo pracy może działać wyłącznie w pozostałych 2%. Komentarz str. 39.

14. Świadczenia pracy (**zmiana art. 97 § 1-1[3] k.p.**). Zmiana neutralnie niekorzystna. Komentarz str. 39.
15. **Prawo do odwołania do sądu pracy (art. 264 k.p.)** – ustalono jednolity, dłuższy, 21-dniowy termin na wniesienie odwołania do sądu pracy. **Zmiana jednoznacznie korzystna dla pracowników.** Komentarz str. 39.

Rok 2018

16. Ograniczenie handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Ustawa korzystna dla pracowników handlu. Komentarz str. 39.
17. Skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczna. Zmiany neutralne
18. **Ochrona danych osobowych, monitoring wizyjny (wymóg realizacji dyrektywy unijnej).** **Zmiana korzystna dla pracowników.** Komentarz str. 40.
19. **Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstw osób fizycznych i inne ułatwienia związane z sukcesją przedsiębiorstw po śmierci przedsiębiorcy-pracodawcy.** Zmiana korzystna dla pracowników. Komentarz str. 40.

Rok 2019

20. **Zmiany w zbiorowym prawie pracy.** Zmiana ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. Największa nowelizacja ustawy od daty jej uchwalenia. Zmiany korzystne dla central związkowych oraz ogólnokrajowych, ponadzakładowych organizacji związkowych. Zmiany niekorzystne dla zakładowych/międzyzakładowych organizacji związkowych nie zrzeszonych w centralach. Sądowa kontrola liczebności i reprezentatywności organizacji związkowych – korzystna dla pracodawcy. Oceniając cały ruch związkowy w Polsce – zmiany te należy uznać za niekorzystne. Komentarz str. 41, a także Komentarz do nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z dnia 5 lipca 2018 r. Ł. Panasiuk M. Szymanek.
21. **Pracownicze plany kapitałowe, zmiany podatkowe.** Rzeczywiste skutki zmian poznamy dopiero w przyszłości. Dotychczasowe doświadczenia z prywatnymi kapitałowymi programami emerytalnymi nie dają podstaw do optymizmu. Komentarz str. 41.
22. **Luzowanie zasad BHP.** Zwolnienie z obowiązku okresowych szkoleń pracowników realizujących pracę o najniższym stopniu ryzyka. Zwolnienie z obowiązku tworzenia służby BHP pracodawców, którzy zatrudniają „do 50 pracowników i są zakwalifikowani do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Luzowanie wymogów z zakresu dokumentacji BHP. Komentarz str. 41. Zmiana niekorzystna dla pracowników.
23. Dalsze drobne zmiany w kwestiach świadectw pracy wprowadzone nowelizacją kodeksu pracy z dnia 7 września 2019. Zmiany korzystne dla pracowników. Komentarz str. 42.

Tendencje w prawie pracy

1. **Oslabienie trwałości stosunku pracy oraz jego uelastycznienie.** W zamian za to ustawodawca miałby objąć wszystkie przypadki wątpliwe umową o pracę. **Oslabienie** stosunku pracy

oznaczałoby prawo pracodawcy do zwolnienia pracownika bez uzasadnienia za odszkodowaniem. **Uelastycznienie** polegałoby na wprowadzaniu wielu dodatkowych form umowy o pracę zbliżonych faktycznie do tzw. umów śmieciowych jak: umowa o pracę dorywcze czy umowa o pracę sezonowe. Skrajnym przypadkiem „elastycznej” umowy o pracę była „nieetatowa” umowa o pracę, nie gwarantująca ani pracy ani wynagrodzenia, o czym niżej w pkt. 7 lub samozatrudnienie z elementami uzależnienia ekonomicznego.

2. **Uelastycznienie czasu pracy.** Przykładami były propozycje, by pracodawcy mieli prawo zmienić godziny pracy na odmienne od określonych w harmonogramie czasu pracy pracownika za krótkim, trzydniowym wypowiedzeniem – prawo to miało przysługiwać pracodawcom zatrudniającym do 50 osób. Inny przykład to konta czasu pracy, na które pracownik zamiast otrzymać wynagrodzenie za nadgodziny, odkładał je „w depozycie” u pracodawcy, by otrzymywać z niego wyrównanie w okresie mniejszych zamówień.
3. **Odstępowanie od zasady korzystności zakładowego prawa pracy w stosunku do prawa ponadzakładowego i ustaw.**
4. Wycofanie z katalogu aktów prawa pracy porozumień zbiorowych.
5. Wyłączenie częściowej ochrony przy przejściu pracowników w trybie art. 23 [1] k.p.
6. Okresowość układów zbiorowych pracy. Układy zbiorowe mały być zawierane na okres roku.
7. Nieetatowa umowa o pracę - forma umowy o pracę, w której pracodawca nie zobowiązuje się do zapewnienia pracy i w efekcie nie gwarantuje wynagrodzenia. Obecnie forma tej umowy jest proponowana w Zespole pod nazwą „ramowej umowy o pracę”.
8. Różnicowanie uprawnień pracownika z uwagi na to ilu pracowników zatrudnia dany pracodawca. Preferencje dla pracodawców tworzących tzw. mikro i małe przedsiębiorstwa.
9. Osłabianie ochrony niektórych grup pracowników przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy.
10. Osłabianie odpowiedzialności pracodawców za mobbing.
11. **Obniżanie pułapów odpraw przy zwolnieniach grupowych.**
12. Osłabianie innych niż układy dokumentów zbiorowego prawa pracy w tym regulaminu wynagrodzenia, który pracodawca mógł zmienić bez wypowiedzenia, a pracownik któremu się to nie podoba może się zwolnić za odprawą.
13. Skracanie okresów choroby, za które wynagrodzenie wypłaca pracodawca.
14. Regulowanie kwestii zakazu konkurencji na korzyść pracodawcy. Zakaz miał obowiązywać z mocy wyraźnego zastrzeżenia pracodawcy.
15. Wprowadzanie odpowiedzialności pracownika za naruszenie dóbr osobistych pracodawcy (także pracodawcy rzeczywistego).
16. Wykorzystywanie urlopu przez pracownika w krótszych niż obecnie terminach.
17. Osłabianie ochrony kobiet w ciąży.
18. W sporach pomiędzy pracodawcą a pracownikiem zastępowanie sądów pracy arbitrażem.

W zbiorowym prawie pracy

19. Konsekwentne blokowanie rozwiązań prowadzących do urealnienia dialogu społecznego poprzez zastąpienie w zbiorowym prawie pracy pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. (podmiotu zatrudniającego) na podmiot na odpowiednim poziomie decyzyjności. Osoby decyzyjne unikają w ten sposób odpowiedzialności za wiele procesów zachodzących w trakcie dialogu.

20. Dążenie do osłabienia prawa pracownika do sporu zbiorowego i strajku.
21. Brak regulacji dotyczących łączenia, podziału i likwidacji organizacji związkowych. Brak tych przepisów osłabia ruch związkowy.
22. Stopniowe wyprowadzanie organizacji związkowych z zakładów pracy, przez zastępowanie ich innymi podmiotami (propozycje przedstawicieli pracowników, rad pracowników itp. utrudnianie wejścia przedstawicielom związkowym nie będącym pracownikami na zakład pracy).

Treść przepisów i komentarze

Art. 3 [Praca zdalna]

1. *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).*
2. *Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.*
3. *Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.*
4. *Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.*
5. *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.*
6. *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. *Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu, o którym mowa w ust. 6.*
8. *Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.*

Komentarz art. 3. Przepis art. 3 stanowi podstawę do stosowania pracy zdalnej, tj. realizowanej z innego niż uzgodnione w umowie miejsca. W praktyce chodzi głównie o miejsce zamieszkania pracownika.

Możliwość polecenia (czyli *de facto* jednostronnej zmiany treści stosunku pracy, ust. 1) nie budzi większych wątpliwości z uwagi na nadzwyczajny charakter zaistniałych okoliczności uzasadniających to rozwiązanie. Również ust. 3 zawiera treści oczywiste. Kontrowersyjny jest natomiast ust. 4 i 5, bowiem nie reguluje, kto powinien zapewnić (ponieść koszty) zorganizowania stanowiska pracy (np. gdy pracownik musi zakupić nowe meble, jakich wcześniej nie miał) i zapewnić infrastrukturę (np. doprowadzić energię elektryczną w części domu gdzie jej wcześniej nie było albo podłączyć odpowiednie łącze internetowe).

Art. 3a [Tymczasowe przeniesienie pracownika do pracy w innej jednostce]

1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii wójt, burmistrz, prezydent miasta, w tym prezydent miasta na prawach powiatu, starosta oraz marszałek województwa może polecić:

1) *pracownikowi podległego mu urzędu, tymczasowe przeniesienie,*

2) *kierownikowi podległej jednostki organizacyjnej, tymczasowe przeniesienie pracownika tej jednostki - do wykonywania innej pracy, niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, w innej jednostce, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282), w tej samej lub innej miejscowości, na czas określony do 3 miesięcy. W okresie tym przysługuje pracownikowi wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego. Przeniesienie ma na celu zapewnienie sprawnej realizacji zadań jednostki, do której przenoszony jest pracownik.*

2. Przeniesienie pracownika, o którym mowa w ust. 1, nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą dotychczasowym.

3. Przeniesienia pracownika do pracy w innej jednostce nie można dokonać bez zgody pracownika - w przypadku kobiety w ciąży, pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia lub osoby będącej jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat piętnastu.

Komentarz art. 3a. Przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do jednostek samorządu terytorialnego. Poszczególne jednostki organizacyjne jednostek samorządu terytorialnego są najczęściej w praktyce osobnymi pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. Art. 3a stanowi swoisty wyłom w konstrukcji art. 42 § 4 w zw. z art. 3 k.p., bowiem umożliwia przesunięcie pracownika nie tylko w ramach pracodawcy, ale także pomiędzy pracodawcami istniejącymi w ramach jednej osoby prawnej. Nie słychać na razie, by pracodawcy chcieli to wyjątkowe rozwiązanie rozciągnąć na wszystkie osoby prawne i utrwalić, ale można się spodziewać że taki pomysł w końcu się pojawi.

Art. 4e [Świadczenie pracy w trakcie kwarantanny]

1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w sytuacjach szczególnych związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, w celu zapewnienia niezbędnej pomocy osobom przebywającym w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej świadczących usługi całodobowo, noclegowniach oraz innych placówkach zapewniających całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub w podeszłym wieku, o których mowa w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1507, 1622, 1690, 1818 i 2473), pracownicy i osoby świadczące pracę w tych podmiotach, poddane w nich obowiązkowej

kwarantannie mogą za zgodą tych osób świadczyć pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.

*2. W przypadku świadczenia pracy **w trakcie kwarantanny**, o której mowa w ust. 1, nie przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320) ani świadczenie pieniężne z tytułu choroby określone w odrębnych przepisach.*

Art. 4h [Świadczenie pracy w trakcie kwarantanny]

1. W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej kwarantannie, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. Do warunków świadczenia pracy stosuje się przepisy art. 3 ust. 3-8.

2. W przypadku świadczenia pracy w trakcie kwarantanny, o której mowa w ust. 1, nie przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, ani świadczenie pieniężne z tytułu choroby określone w odrębnych przepisach.

Art. 4ha [Świadczenie pracy w trakcie izolacji w warunkach domowych]

*1. W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownicy i inne osoby zatrudnione, 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. Do warunków świadczenia pracy stosuje się przepisy art. 3 ust. 3-8.*

2. W przypadku świadczenia pracy w trakcie izolacji w warunkach domowych, o której mowa w ust. 1, nie przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, ani świadczenie pieniężne z tytułu choroby.

Art. 4hb [Wynagrodzenie za okres nieświadczenia pracy w trakcie kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych] *Za okres nieświadczenia pracy w trakcie kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, albo świadczenie pieniężne z tytułu choroby.*

Komentarz art. 4e, 4h, 4ha i 4hb. Przepisy te stanowią wyłom w systemie ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. Zgodnie z przepisami tej ustawy osoba, która nie może świadczyć pracy w związku z poddaniem jej kwarantannie (która przeznaczona jest dla ludzi zdrowych, którzy mieli kontakt z patogenem) bądź izolacji (która przeznaczona jest dla chorych niewymagających hospitalizacji) powinna otrzymywać zasiłek. Tymczasem przepisy te pozwalają osobie takiej pracować, w domyśle – w trybie pracy zdalnej (art. 3).

Problem jest teoretycznie niewielki w przypadku osób poddanych kwarantannie (art. 4e i 4h), bowiem ta z definicji stosowana jest do osób zdrowych. Ponadto panująca pandemia cechuje się znacznym zróżnicowaniem objawów u poszczególnych chorych – wiele osób przechodzi ją całkowicie bezobjawowo, wiele ma bardzo lekkie i/lub krótkotrwałe objawy (a dodatkowo najbardziej charakterystyczne objawy zakażenia to utrata węchu i smaku – takie objawy, bez względu na nasilenie, nie utrudniają pracy zdalnej wykonywanej np. przy komputerze). W przypadku takich osób praca

zdalna w czasie izolacji (która z definicji dotyczy osób chorych) wydaje się nie budzić oporów (w istocie rozwiązanie takie było społecznie oczekiwane).

Jednakże przepisy te przyzwyczajają pracodawców i pracowników do myśli, że zwolnienie chorobowe jest prawem pracownika, a nie okresem który ma być bezwzględnie przeznaczony na powrót do zdrowia. W połączeniu z przepisami o pracy zdalnej rozwiązania takie mogą stać się wyłomem w dotychczasowej konstrukcji zwolnienia chorobowego. Jak często się to w prawie pracy zdarza, część pracowników nie będzie mogła skorzystać (bo ich rodzaj pracy nie pozwala na pracę zdalną), część będzie zadowolona z tej możliwości, ale część będzie odczuwała presję (wewnętrzną lub zewnętrzną) by z tej możliwości zawsze korzystać, bez względu na to jak się czują. W dalszej kolejności rozwiązanie to może zacząć na tej samej zasadzie „podgryzać” urlop macierzyński, gdzie z resztą już widać pierwsze rozwiązania nastawione na łączenie pracy z opieką nad dzieckiem (art. 186[2] i art. 186[7] k.p.).

Art. 12a [Epidemia, zawieszenie wykonywania obowiązków m. in okresowych badań lekarskich]

1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów:

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

2) art. 39a ust. 1 pkt 6, art. 39d ust. 2, art. 39f, art. 39j, art. 39k i art. 39l ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. z 2019 r. poz. 2140 oraz z 2020 r. poz. 875 i 1087);

3) (uchylony)

2. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu.

3. W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry. Do orzeczenia lekarskiego stosuje się odpowiednio art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz.U. z 2020 r. poz. 702, 1493 i 1875). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

4. Przepisy ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego i Centralnego Biura Antykorupcyjnego, a także żołnierzy zawodowych, w tym również do pierwszego badania okresowego.

5. W trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii:

1) w stosunku do osoby zatrudnianej na stanowisko pracy inne niż administracyjno-biurowe okresy, o których mowa w art. 229 § 1¹ pkt 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zostają wydłużone do 180 dni;

2) 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.

Komentarz art. 12a. Przepis stanowił reakcję na problemy z praktycznym realizowaniem badań wstępnych i okresowych w czasie, kiedy przychodziłyby zamknięte. Problem po części utrzymuje się do dziś, bowiem przychodnie medycyny pracy, realizujące wytyczne Sanepidu mają w praktyce o kilkadziesiąt procent obniżoną „przepustowość” – stąd zapewne stopniowe wydłużanie terminów na uzupełnienie braków określonych w tym przepisie.

Ponadto przepis zawieszają (ust. 1 pkt 2) przepisy ustawy o transporcie drogowym, które wprowadzają obowiązek odbywania przez kierowców zawodowych szkoleń okresowych co 5 lat (zawieszony art. 39a ust. 1 pkt 6, art. 39d ust. 2) potwierdzany wpisem do prawa jazdy (zawieszony art. 39f) oraz obowiązek odbywania przez nich badań lekarskich i psychologicznych co pięć lat (zawieszony art. 39j, art. 39k oraz art. 39l ust. 1 pkt 1).

Wydaje się, że przepis ten nie stanowi problemu. Pracodawcy i pracownicy traktują zaistniałą sytuację jako anomalię, i oczekują powrotu do normalnego stanu rzeczy. Świadczy o tym fakt, że wielu pracodawców próbuje kierować pracownikami na badania okresowe mimo braku takiego obowiązku i trudności w realizacji badań – zapewne obawiają się „nawisu” jaki pozostanie po zakończeniu epidemii. Warto tu przypomnieć słowa jednego z ministrów z kwietnia 2020 r., który trafnie zauważył, że przecież osoba wykonująca jakiś zawód i obowiązująca co 5 lat odnawiać uprawnienia nie przestaje z upływem tego 5-letniego okresu mieć wcześniej posiadanych umiejętności. Dlatego niewielkie przedłużenie okresu na badania nie wydaje się wielkim problemem. Problem w tym, że to przedłużenie niedługo sięgnie roku, a zainteresowani mogą zacząć się do tej sytuacji przyzwyczajać i kwestionować zasadność odnawiania uprawnień czy odbywania szkoleń.

Ewentualne skutki zdrowotne i społeczne tego rozwiązania będą widoczne dopiero w przyszłości.

Na wzmiankę zasługuje jeszcze ust. 5, który dostrzega specyfikę pracy biurowej. Pojęcie to pojawia się w trwających rozmowach partnerów społecznych dotyczących pracy zdalnej. Zauważono, że praca zdalna ma w praktyce charakter pracy biurowej. W mojej ocenie – albo chodzi o pracę stricte biurową, albo o pracę – w normalnych warunkach - mieszaną (lekarze, nauczyciele, managerzy), która po przejściu w tryb zdalny zmienia się w pracę wyłącznie biurową. Istotnie zatem część zagadnień związanych z zakresem BHP można potraktować standardowo, w pewien sposób uwzględniający niewielkie ryzyko łączące się z taką pracą.

Art. 12e [Przeprowadzanie szkoleń wstępnych]

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

1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;

2) pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;

3) pracownika przenieszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;

4) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

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

1) okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub

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

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

Komentarz art. 12e. Przepis stanowił reakcją na problemy z praktycznym realizowaniem szkoleń z zakresu BHP w czasie, kiedy zalecane było ograniczanie osobistego, bezpośredniego kontaktu między pracownikami. Tu pojawia się jednak oczekiwanie ze strony pracodawców, że taki system szkoleń zostanie wprowadzony na stałe, przynajmniej w przypadku osób pracujących zdalnie.

Warto zauważyć, że wiele firm szkoleniowych (nie tylko ze sfery BHP) płynnie przystosowało się do zdalnych szkoleń, opracowując różne nowatorskie rozwiązania. Przynosi to oszczędności pracodawcom (co najmniej na podróżach czy to osób szkolonych, czy szkolących), więc należy oczekiwać, że również w sferze BHP będą oczekiwali takich rozwiązań.

Art. 15g [świadczenia związane z ochroną miejsc pracy]

1. Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2020 r. poz. 1057) oraz podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, państwowa lub prowadzona wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucja kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 194), u której wystąpił spadek przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19, a także kościelna osoba prawna działająca na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, oraz jej jednostka organizacyjna, może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, na zasadach określonych w ust. 7 i 10.

1a. Samorządowa instytucja kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, u której wystąpił spadek przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19, może zwrócić się z wnioskami o wypłatę świadczeń na

dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 ze środków organizatora i ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na zasadach określonych w ust. 7a i 10a.

2. Podmiotom, o których mowa w ust. 1 i 1a, przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266, 321, 568, 695, 875 i 1291) od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1 i ust. 1a.

3. Podmioty, o których mowa w ust. 1 i 1a, muszą spełniać kryteria, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 669), z zastrzeżeniem, że nie zalegają 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.

4. Pracownikiem, o którym mowa w ust. 1 i 1a, jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy. Przepisy ust. 1 i 1a stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

5. Świadczenia, o których mowa w ust. 1 i 1a, oraz środki, o których mowa w ust. 2, są wypłacane w okresach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.

6. Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym 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.

7. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 6, wypłacane przez podmioty, o których mowa w ust. 1, jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

7a. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 6, wypłacane przez podmioty, o których mowa w ust. 1a, jest dofinansowywane w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,

przy czym 40% dofinansowania jest wypłacane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a 60% dofinansowania jest wypłacane ze środków organizatora. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym zostały złożone wnioski, o których mowa w ust. 1a, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

8. Podmioty, o których mowa w ust. 1 i 1a, mogą 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.

9. 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 złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, 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 którym mowa w ust. 1, 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, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

9a. Do spadku przychodów państwowych lub prowadzonych wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucji kultury, o którym mowa w ust. 1, oraz do spadku przychodów samorządowych instytucji kultury, o którym mowa w ust. 1a, stosuje się odpowiednio ust. 9.

10. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 8, wypłacane przez podmioty, o których mowa w ust. 1, jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 8, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

10a. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 8, wypłacane przez podmioty, o których mowa w ust. 1a, jest dofinansowywane do wysokości połowy wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 8, jednak nie więcej

niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosków, o których mowa w ust. 1a, przy czym 40% dofinansowania jest wypłacane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a 60% dofinansowania jest wypłacane ze środków organizatora. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym zostały złożone wnioski, o których mowa w ust. 1a, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

11. 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 (Dz.U. z 2019 r. poz. 263), 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 przedstawiciele 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.

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

13. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w ust. 11, nie stosuje się wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

14. W porozumieniu określa się co najmniej:

1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;

2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;

3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

15. Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

16. Świadczenia, o których mowa w ust. 1 i 1a, oraz środki, o których mowa w ust. 2, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy, przypadających od miesiąca złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, lub wniosków, o których mowa w ust. 1a.

17. Do wypłaty i rozliczania świadczeń wypłacanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o których mowa w ust. 1 i 1a, oraz środków, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio przepisy art. 7-16 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, z wyjątkiem art. 8 ust. 3 pkt 8 oraz art. 13 pkt 2 tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy.

17a. Zasady wypłaty i rozliczania świadczeń wypłacanych ze środków organizatora, o których mowa w ust. 1a, ustala organizator.

17b. Rozliczenie przez wojewódzkie urzędy pracy przekazanych uprawnionym podmiotom świadczeń, o których mowa w ust. 1 i 1a, lub środków, o których mowa w ust. 2, następuje dwuetapowo w drodze:

1) wstępnej weryfikacji rozliczenia otrzymanych środków na rzecz ochrony miejsc pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i dokumentacji, potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków, o których mowa w ust. 1, 1a lub 2, polegającej w szczególności na analizie jej kompletności, prawidłowości złożonych przez beneficjentów oświadczeń oraz weryfikacji kwot przekazanych i faktycznie wykorzystanych środków, której dokonuje się w terminie 60 dni od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikającego z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy;

2) końcowej weryfikacji dokumentacji, potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków, o których mowa w ust. 1, 1a lub 2, i ostatecznego zatwierdzenia przekazanego rozliczenia otrzymanych środków na rzecz ochrony miejsc pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, która może zostać dokonana w okresie 3 lat od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikającego z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy.

17c. Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy nie dochodzi zwrotu przekazanych świadczeń, o których mowa w ust. 1 i 1a, lub środków, o których mowa w ust. 2, jeżeli po dokonaniu rozliczenia, o którym mowa w ust. 17b pkt 1 lub 2, kwota należna do zwrotu nie przekracza, określonych na dzień dokonania rozliczenia, najniższych kosztów doręczenia w obrocie krajowym przesyłki poleconej za potwierdzeniem odbioru przez operatora wyznaczonego w rozumieniu art. 3 pkt 13 ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 1041). Kwota ta zaliczana jest w koszty Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

18. Podmioty, o których mowa w ust. 1 i 1a, mogą otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskały pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

19. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania skutkom gospodarczym COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć okres, o którym mowa w ust. 16, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

20. Zadania organów administracji wynikające z ust. 1 realizują dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.

Komentarz art. 15g. Artykuł ten pozornie reguluje rozwiązania służące wsparciu pracodawców, którzy doświadczają szczególnych trudności w związku z wybuchem epidemii, w praktyce – na skutek wprowadzonych ograniczeń w swobodzie prowadzenia działalności gospodarczej. W rzeczywistości jednak przepis ten zawiera rozwiązania umożliwiające rozdzielanie negatywnych skutków takich trudności, a wsparcie od państwa jest tym mechanizmem, który przenosi na państwo część tych skutków. Pozostałą część ponoszą: pracodawca, który okresowo obniża swoją rentowność (albo wręcz ponosi straty) i pracownicy, którzy otrzymują niższe wynagrodzenie. Rozwiązania, przerzucające część kosztów na pracowników, ingerują w indywidualne stosunki pracy, i w efekcie należą do prawa pracy. Fragmenty przepisu zawierające takie rozwiązania zostały podkreślone, jednakże przepis jest w pełni czytelny jako całość. Dlatego został przytoczony w całości, i w całości również jest omawiany.

Przepis zasługuje na ocenę krytyczną, bowiem rozłożenie kosztów jest dalekie od sprawiedliwego; w istocie – po przejściu na konkretne przypadki jest ono zupełnie przypadkowe, ale jednoznacznie niekorzystne dla pracowników. Warto tu zauważyć jeden korzystny dla pracowników szczegół – definicja pracownika zawarta w ust. 4 dostrzega wreszcie podobieństwo osób zatrudnionych na „umowach śmieciowych” do pracowników.

Z perspektywy pracodawców przesłanką uruchomienia całej instytucji jest „spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19” (ust. 1). Spadek ten jest szczegółowo uregulowany w ust. 9, i generalnie wystarcza spadek 15%, przy czym porównuje się dwa dowolnie wskazane przez pracodawcę miesiące przypadające między 31 grudnia 2019 r. a datą złożenia wniosku z analogicznymi dwoma miesiącami roku poprzedniego (ust. 9 pkt 1), albo spadek o 25% gdy porównuje się pojedyncze miesiące (ust. 9 pkt 2).

Już tu widać ogromny element przypadkowości. Spadek obrotów o 15% czy 25% nie jest niczym nadzwyczajnym, zdarza się w wielu branżach. Co więcej, znając treść przepisu sytuację taką można „przygotować” odpowiednio ustalając terminy płatności. Może się zatem zdarzyć, że z pomocy korzystają przedsiębiorcy, którzy bez wybuchu epidemii byłiby w takiej samej sytuacji jak są, a także tacy, którzy tego naprawdę nie potrzebują. Podmioty takie, wbrew intencji ustawodawcy, nie ponoszą swojej części kosztów. A o uruchomieniu całej procedury decyduje wyłącznie pracodawca.

Z perspektywy pracowników poniesienie części kosztów polega albo na obniżeniu wymiaru czasu pracy, albo na obniżeniu wynagrodzenia (ust. 5 i 6). Ustawodawca ograniczył skali obniżki wynagrodzenia do 50% wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywał, i zastrzegł równocześnie, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne. Jednocześnie dopłata do wynagrodzenia przysługuje tylko w przypadku pracowników, którzy zarabiali nie więcej niż 3-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (ust. 7 zd. II). Przykładowo dla III kwartału 2020 r. wynagrodzenie to wynosiło 5.168,93 zł (w IV kwartale 2019 i I oraz II kwartale 2020 r. nie różniło się istotnie). Trzykrotność to nieco ponad 15.000,- zł. Załóżmy dalej, że pracodawca zastosuje maksymalną obniżkę wynagrodzenia. W przypadku pracownika zarabiającego stawkę minimalną, nie dojdzie do obniżki wynagrodzenia, ale połowę jego kosztu poniesie Państwo (ust. 7 zd. I). W przypadku pracownika zarabiającego dwukrotność minimalnego wynagrodzenia, pracownik otrzyma połowę pensji, z czego połowę dopłaci państwo (ust. 7 zd. I). W przypadku pracownika zarabiającego

pięciokrotność minimalnego wynagrodzenia (co da kwotę 2.600,- zł x 5 = 13.000,- zł) wynagrodzenie pracownika spadnie o 50%, a państwo pokryje tylko jedną piątą kosztów pracodawcy (ust. 7 zd. I). Wreszcie w przypadku specjalisty zarabiającego dziesięciokrotność minimalnego wynagrodzenia (co da 26.000,- zł, czyli ponad próg 3-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia) pracownik taki utraci 50% wynagrodzenia, a państwo nie będzie partycypować w kosztach jego pracy (ust. 7 zd. II).

W efekcie konkretny pracownik może mieć wynagrodzenie obniżone między 0% a 50%. Jednocześnie obniżki te pozostają zupełnie bez związku z rzeczywistą kondycją pracodawcy, dla którego zmniejszenie przychodów o 15% nie musi oznaczać nawet utraty rentowności. Podkreślić należy, że obniżka wynagrodzenia następuje w sytuacji, gdy pracodawca nie obniża wymiaru czasu pracy, a zatem jest zapotrzebowanie na pracę.

Udział państwa w kosztach jest w pewnym sensie stały, bowiem przepisy ograniczają go do połowy minimalnego wynagrodzenia (ust. 7 zd. I).

Alternatywnie pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy – maksymalnie o 20%, nie więcej niż do połowy etatu (ust. 8), czemu towarzyszy niezrozumiałe zastrzeżenie „*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*”. Sens tego zastrzeżenia wydaje się wątpliwy, bowiem w przypadku obniżki wyłącznie wymiaru czasu pracy stawka nie powinna ulegać zmianie, a z innych przepisów wynika, że nie może być niższa niż minimalna (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy). Być może chodziło o to, że ustawodawca chciał dopuścić równoczesne obniżenie wynagrodzeń i wymiaru czasu pracy. Jednakże odmienna wysokość progów dofinansowania z ust. 7 i 10 sprawia, że rozwiązania te trudno będzie zastosować równocześnie.

Obniżenie czasu pracy rzeczywiście prawdopodobnie oznacza, że u pracodawcy zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracę. Nawet to, w połączeniu ze zmniejszeniem przychodów, nie oznacza jednak, że pracodawca przestał być rentowny. Jednocześnie obniżka o nie więcej niż o 20% oznacza w praktyce, że znaczna większość pracowników otrzyma wynagrodzenie na poziomie 80% dotychczasowego.

Pozycję pracowników poprawia nieco fakt, że obniżenie wynagrodzeń lub wymiaru czasu pracy wymaga zawarcia porozumienia (ust. 11 zd. I) z organizacjami związkowymi (ust. 11 zd. II pkt 1-3) lub inną reprezentacją pracowników (ust. 11 zd. II pkt 4). Jednakże w warunkach niskiego uzwiązkowienia i braku jakiegokolwiek ochrony przed szykanami ze strony pracodawcy dla tych „innych przedstawicieli” można się obawiać, że wielu pracodawców będzie nadużywać swojej pozycji i wymuszać zawarcie „porozumienia”.

Jednocześnie wprowadzona instytucja dokonuje szeregu wyłomów w dotychczasowej konstrukcji zbiorowego prawa pracy. Przede wszystkim porozumienie to nie jest układem zbiorowym, więc dyskusyjna byłaby możliwość modyfikacji (czy zastąpienia), choćby czasowych, regulacji układowych tym porozumieniem (generalnie układ powinien być zmieniany protokołem dodatkowym, zastępowany innym układem, rozwiązywany albo zawieszany). Ustawa jednak wyraźnie reguluje, że omawiane porozumienie ma pierwszeństwo przed układem (ust. 13). Drugi wyłom polega na tym, że

niekorzystne dla pracowników modyfikacje układu powinny być dokonywane w drodze wypowiedzenia zmieniającego, co tu jest wyraźnie wyłączone (ust. 15). Ewidentnie nadzwyczajny i przejściowy charakter regulacji może zmniejszać obawy, ale zachodzi ryzyko, że pracodawcy i ustawodawca przyzwyczajają się do łatwości w czynieniu odstępstw od zasad prawa pracy.

Art. 15gb [Istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, działania pracodawcy]

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

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

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

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

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

1) *kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;*

2) *kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie art. 15g ust. 8, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.*

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

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

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

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

Komentarz art. 15gb. Artykuł ten wykazuje znaczne podobieństwo do art. 15g (świadczy o tym w szczególności odesłanie z ust. 6 zd. II). Podobnie jak tamten przepis jest to w rzeczywistości przepis zawierający rozwiązania umożliwiające rozdzielenie negatywnych skutków takich trudności, a możliwe wsparcie od państwa jest tym mechanizmem, który przenosi na państwo część tych skutków (ust. 7 przewiduje możliwość, że pracodawca kwalifikuje się do otrzymania pomocy na podstawie art. 15g). Zasadniczo jednak koszty ponoszą w części pracodawca, który okresowo obniża swoją rentowność (albo wręcz ponosi straty), a w części pracownicy, którzy otrzymują niższe wynagrodzenie. Rozwiązania przerzucające część kosztów na pracowników ingerują w indywidualne stosunki pracy, i w efekcie należą do prawa pracy.

Przed nawias, tego i szeregu następujących przepisów, wyciągnąć należy pojęcie istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń zdefiniowane w art. 15gb ust. 2. Jest to kluczowy przepis, bowiem dalsze regulacje wielokrotnie do niego odsyłają. Przepis jest trudny do zrozumienia, między innymi dlatego, że pojęcie „funduszu wynagrodzeń” jest dalekie od jednoznaczności – od wielu lat nie występuje ono w prawie pracy. Oto jego treść:

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

Wydaje się, że chodzi o to, że koszty osobowe (powiedzmy 100 tys. zł) mają zostać podzielone przez przychody ze sprzedaży (powiedzmy 200 tys. zł). Da to ułamek mniejszy niż 1, jeżeli koszty osobowe są niższe od przychodów (co jest warunkiem koniecznym ale dalece niewystarczającym by działalność była dochodowa). W przypadku, gdy przychody są niższe od kosztów, wynikiem będzie liczba większa niż 1; w przypadku przychodów wynoszących „0” za wynik należy uznać „nieskończoność”. A zatem większy o 5% iloraz oznacza, że albo koszty wzrosły, albo (co bardziej prawdopodobne) zmniejszyły się przychody i dochodowość pracodawcy uległa zmniejszeniu.

Dla podanego przykładu wynik operacji to $100 \text{ tys. zł} / 200 \text{ tys. zł} = 1/2$, czyli 0,5. Powiększenie tego ilorazu o 5% oznaczałoby zmianę o $0,05 \times 0,5 = 0,025$, czyli wzrost ilorazu do 0,525. Zakładając niezmienną kosztów osobowych wynoszących 100 tys. zł oznacza to, że przychody (X) musiałyby wynosić:

$$100 \text{ tys. zł} / X = 0,525$$

$$100 \text{ tys. zł} = 0,525 X$$

$$X = 100 \text{ tys. zł} / 0,525$$

X = 190 476,19 zł

A zatem spadek przychodów wynosi niecałe 10 tys. zł, czyli jest mniejszy niż 5%. Trudno uznać, że jest to sytuacja stanowiąca istotne obciążenie dla pracodawcy, tym bardziej, że spadkowi przychodów zazwyczaj towarzyszy częściowy przynajmniej spadek kosztów pozapłacowych.

Wydaje się, że poziom 5% został wyznaczony całkowicie przypadkowo, i jest to poziom, który każdy przedsiębiorca może przekroczyć przypadkiem, na skutek wahań sezonowych, a nawet na skutek różnej liczby dni roboczych w miesiącu. Co gorsza, możliwe jest także świadome działanie pracodawcy nakierowane na „uruchomienie” tego przepisu.

Warto zwrócić uwagę na coś, co jednoznacznie wynika z ust. 7 omawianej regulacji – przesłanka „wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń” jest całkowicie oderwana od rentowności pracodawcy. Pracodawca dotknięty takim wzrostem może w szczególności nie spełniać warunków określonych w art. 15g ustawy, czyli mieć spadek przychodu mniejszy niż 15%, co z resztą - jak pisano w komentarzu do art. 15g - też nie musi dla wielu pracodawców stanowić problemu.

Przepis art. 15gb zasługuje na ocenę krytyczną, bowiem rozłożenie kosztów jest dalekie od sprawiedliwego; w istocie – po przejściu na konkretne przypadki jest ono zupełnie przypadkowe, ale jednoznacznie niekorzystne dla pracowników. Z perspektywy pracodawców przesłanką uruchomienia całej instytucji jest omówiony wyżej „wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń” w następstwie wystąpienia COVID-19 (ust. 1).

Udział państwa w kosztach, o ile wystąpi, jest w pewnym sensie stały, bowiem przepisy ograniczają go do połowy minimalnego wynagrodzenia (ust. 7). Z perspektywy pracowników poniesienie części kosztów polega albo na obniżeniu wymiaru czasu pracy, albo na wprowadzeniu przestoju (ust. 1 pkt 1 i 2).

Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy (ust. 1 pkt 1) – maksymalnie o 20%, nie więcej niż do połowy etatu (ust. 1 pkt 2), czemu towarzyszy niezrozumiałe zastrzeżenie „*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*”. Sens tego zastrzeżenia wydaje się wątpliwy, bowiem w przypadku obniżki wyłącznie wymiaru czasu pracy stawka nie powinna ulegać zmianie, a z innych przepisów wynika, że nie może być niższa niż minimalna (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy).

Obniżenie czasu pracy rzeczywiście prawdopodobnie oznacza, że u pracodawcy zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracę. Nawet to, w połączeniu ze zmniejszeniem przychodów, nie oznacza jednak, że pracodawca przestał być rentowny. Jednocześnie obniżka o nie więcej niż o 20% oznacza w praktyce, że znaczna większość pracowników otrzyma wynagrodzenie na poziomie 80% dotychczasowego.

Alternatywnie pracodawca może zarządzić przestój (ust. 1 pkt 2), czyli całkowite zaprzestanie działalności, i wypłacić pracownikom wynagrodzenie obniżone o nie więcej niż 50%, nie mniej niż wynagrodzenie minimalne. W przypadku pracownika zarabiającego stawkę minimalną, nie dojdzie do obniżki wynagrodzenia. W przypadku pracownika zarabiającego dwukrotność minimalnego

wynagrodzenia, pracownik otrzyma połowę pensji. W przypadku pracownika zarabiającego pięciokrotność minimalnego wynagrodzenia (co da kwotę 2.600,- zł x 5 = 13.000,- zł) wynagrodzenie pracownika spadnie o 50%. Jednocześnie nie jest wykluczona (ani też pewna) dopłata do wynagrodzenia wynikająca z art. 15g (ust. 7).

W efekcie konkretny pracownik może mieć wynagrodzenie obniżone między 0% a 50%. Jednocześnie obniżki te pozostają zupełnie bez związku z rzeczywistą kondycją pracodawcy, dla którego „wzrost obciążenia funduszu płac” o 5% nie musi oznaczać nawet utraty rentowności (co potwierdza ust. 7). Tu może się wydawać, że fakt przestoju ekonomicznego oznacza brak przychodów po stronie pracodawcy – ale należy pamiętać, że pracodawca może osiągać przychody z różnych tytułów, a przestój może dotyczyć wybranych grup pracowników.

Pozycję pracowników poprawia nieco fakt, że obniżenie wynagrodzeń lub wymiaru czasu pracy wymaga zawarcia porozumienia (ust. 6 zd. I) z organizacjami związkowymi (art. 15g ust. 11 zd. II pkt 1-3 w zw. z art. 15gb ust. 6 zd. II) lub inną reprezentacją pracowników (art. 15g ust. 11 zd. II pkt 4 w zw. z art. 15gb ust. 6 zd. II). Jednakże w warunkach niskiego uzwiązkowienia i braku jakiegokolwiek ochrony przed szykanami ze strony pracodawcy dla tych „innych przedstawicieli” można się obawiać, że wielu pracodawców będzie nadużywać swojej pozycji i wymuszać zawarcie „porozumienia”.

Jednocześnie wprowadzona instytucja dokonuje szeregu wyłomów w dotychczasowej konstrukcji zbiorowego prawa pracy. Przede wszystkim porozumienie to nie jest układem zbiorowym, więc dyskusyjna byłaby możliwość modyfikacji (czy zastąpienia), choćby czasowych, regulacji układowych tym porozumieniem (generalnie układ powinien być zmieniany protokołem dodatkowym, zastępowany innym układem, rozwiązywany albo zawieszany). Ustawa jednak wyraźnie reguluje, że omawiane porozumienie ma pierwszeństwo przed układem (art. 15g ust. 13 w zw. z art. 15gb ust. 6 zd. II). Drugi wyłom polega na tym, że niekorzystne dla pracowników modyfikacje układu powinny być dokonywane w drodze wypowiedzenia zmieniającego, co tu jest wyraźnie wyłączone (art. 15g ust. 15 w zw. z art. 15gb ust. 6 zd. II). Ewidentnie nadzwyczajny i przejściowy charakter regulacji może zmniejszać obawy, ale zachodzi ryzyko, że pracodawcy i ustawodawca przyzwyczajają się do łatwości w czynieniu odstępstw od zasad prawa pracy.

Dodatkowo wskazać należy, że artykuł ten zawiera w ust. 5 wyraźne określenie przesłanek wyjścia ze stosowania go. Problemem jest też to, że okoliczności, o których tam mowa (w przybliżeniu – ustanie stanu „wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń”) będą bardzo trudne do zweryfikowania przez pracowników. Przyjęty poziom 5% każdy przedsiębiorca może przekroczyć przypadkiem, na skutek wahań sezonowych, a nawet na skutek różnej liczby dni roboczych w miesiącu. Można sobie wyobrazić pracodawcę świadomie manipulującego przychodem (odmowa przyjęcia zamówienia, jego odroczenie) tak, by przedłużyć stosowanie regulacji. Związki zawodowe działające u pracodawcy który uruchomił tę instytucję powinny co miesiąc żądać od pracodawcy danych o kosztach (na podstawie art. 28 u.z.z.) i analizować czy ww. próg nie został przekroczony.

Art. 15gc [Udzielenie urlopu bez zgody pracownika]

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.

Komentarz art. 15gc. W toku prac nad art. 15gc pracodawcy oczekiwali możliwości wysłania w tym trybie pracowników również na urlop bieżący, przynajmniej w połowie jego wymiaru. Ostatecznie stanęło tylko na przymusie wykorzystania urlopu zaległego.

Dowodzi to, że perspektywy pracodawcy urlop jest okresem kiedy pracownik jest wyłącznie źródłem kosztów, nie przynosząc przychodu. W czasie przestoju i tak nie ma przychodu (pożytku z pracy), i stąd pomysł że można „skonsumować” w tym czasie inny okres „bezproduktywny” czyli urlop. Stanowisko to zupełnie ignoruje fakt, że dla pracownika urlop ma być wypoczynkiem.

Ponieważ przymus wykorzystania dotyczy tylko urlopu zaległego, którego ochrona jest słabsza (niewykorzystany po trzech latach przedawni się), nie ma wielkiego problemu z tym, że pracodawca może wymusić wykorzystanie go w czasie przestoju. Takie „wykorzystanie” urlopu bieżącego byłoby jednak niezgodne z Konstytucją, która gwarantuje pracownikowi prawo do wypoczynku (art. 66 ust. 2).

Art. 15gd [Ograniczenie wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę]

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

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

Komentarz art. 15gd. Zrozumienie art. 15gd wymaga sięgnięcia do pojęcia spadku obrotów gospodarczych, dookreślonego w art. 15g ust. 9 oraz pojęcia istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, dookreślonego w art. 15gb ust. 2. Oba te pojęcia zostały opisane (i poddane krytyce) w komentarzach do tych przepisów. Wynika z niej, że uruchomienie normy prawnej z art. 15gd może nastąpić nawet w sytuacji, gdy pracodawca nie utracił rentowności, a przesłanki mogą być zrealizowane przypadkiem, na skutek sezonowych zmian aktywności pracodawcy, a w skrajnych przypadkach – mogą być wynikiem świadomych działań pracodawcy podjętych w złej wierze.

Jednocześnie zakres przedmiotowy stosowania ust. 1 nie jest jasny. Mowa w nim o odprawach, odszkodowaniach lub innych świadczeniach pieniężnych wypłacanych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia. Z całą pewnością objęte zakresem przepisu są odprawy wynikające z przepisów ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. 2018, poz. 1969), gdzie w art. 8 mowa jest o odprawie stanowiącej 1-, 2- lub 3-krotność jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (art. 8 ust. 1 i 3). Wysokość tej odprawy nie może przekraczać 15-krotności minimalnego wynagrodzenia (art. 8 ust. 4), co oznacza, że obniżka górnej granicy wynikająca z art. 15gd jest *de facto* obniżką o 1/3.

Zakresem art. 15gd ust. 1 objęte są też najpewniej odprawy, odszkodowania itp. świadczenia pieniężne wynikające z zakładowych aktów prawa pracy (tzw. umowy społeczne, pakiety społeczne albo pakiety społeczne, często stanowiące załączniki do układów zbiorowych) zastrzeżone na wypadek rozwiązania stosunku pracy w wysokości większej niż ustawowa. Tu wysokość tych świadczeń bywa bardzo różna (czasem jest to wieloletnie wynagrodzenie), więc wprowadzenie ograniczenia stwarza istotną różnicę. I tu pojawia się największe ryzyko nadużyć – pracodawcy mogą wykorzystać czas obowiązywania tych szczególnych przepisów na pozbycie się grup pracowników, których zwolnienie w normalnych okolicznościach byłoby szczególnie kosztowne.

Wątpliwe jest natomiast, czy regulacja ta dotyczy także odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy (art. 45, 47[1], 50, 56, 58 i 59 k.p.). Odszkodowania te nie są następstwem rozwiązania umowy, ale naruszenia prawa przy rozwiązaniu umowy, i mają swój specyficzny cel. Dlatego trudno uznać, że przepis ich dotyczy, choć regulacja mogłaby być bardziej jednoznaczna.

Jest to regulacja wyraźnie antypracownicza. Stanowi ona zarazem realizację zgłaszanego od lat (m.in. w toku prac komisji kodyfikacyjnej prawa pracy) postulatu pracodawców, którzy konsekwentnie domagali się obniżenia (a nawet likwidacji) odpraw wypłacanych w przypadku zwolnień grupowych.

Art. 15ge [Zawieszenie obowiązku tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych]

1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, 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 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1070).

2. Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 1, działają organizacje związkowe reprezentatywne, o których mowa w art. 15g ust. 11 pkt 1 albo 2, zawieszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1, następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

3. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, wprowadzonych na podstawie art. 4 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w tej ustawie.

Komentarz art. 15ge. Zrozumienie art. 15ge ponownie wymaga sięgnięcia do pojęcia spadku obrotów gospodarczych, dookreślonego w art. 15g ust. 9 oraz pojęcia istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, dookreślonego w art. 15gb ust. 2. Oba te pojęcia zostały opisane (i poddane krytyce) w komentarzach do tych przepisów. Wynika z niej, że uruchomienie normy prawnej z art. 15ge może nastąpić nawet w sytuacji, gdy pracodawca nie utracił rentowności, a przesłanki mogą być zrealizowane przypadkiem, na skutek sezonowych zmian aktywności pracodawcy, a w skrajnych przypadkach – mogą być wynikiem świadomych działań pracodawcy podjętych w złej wierze.

Zawieszenie, o którym mowa w ust. 1 jest samodzielną decyzją pracodawcy, której pracownicy nie mają jak zakwestionować. Jedynie w przypadku, gdy u pracodawcy działają organizacje związkowe zawieszenie następuje w porozumieniu z nimi (ust. 2), co daje pracownikom jakieś gwarancje. Przepis nie zawiera też żadnej regulacji o wychodzeniu ze stanu zawieszenia, co - w połączeniu z faktycznymi trudnościami w weryfikowaniu czy przesłanki z ust. 1 są spełnione - stawia pracowników w bardzo złej sytuacji.

Z kolei ust. 3 stanowi bardzo daleko idącą ingerencję w konstytucyjnie chronioną (art. 59 ust. 2) sferę rokowań zbiorowych – przepis ten stanowi po prostu, że w określonych warunkach wynegocjowane przez strony przepisy zakładowego prawa pracy przestają obowiązywać. Warunki te, to omawiany już, spadek obrotów gospodarczych (art. 15g ust. 9) i/lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń (art. 15gb ust. 2) – zdarzenia które, jak wykazano powyżej, mogą nastąpić przypadkiem, bez związku z epidemią, nie prowadzą w sposób konieczny do utraty rentowności przez pracodawcę, a nawet – mogą być przez niego sztucznie wywołane. Jednocześnie bardzo trudno jest pracownikom, szczególnie tym, którzy nie są reprezentowani przez związki zawodowe, zweryfikować czy okoliczności te naprawdę nastąpiły, oraz czy dalej zachodzą.

Jest to regulacja wyraźnie antypracownicza. Stanowi ona zarazem realizację zgłaszanego od lat (m.in. w toku prac komisji kodyfikacyjnej prawa pracy) postulatu pracodawców, którzy konsekwentnie domagali się likwidacji funduszu świadczeń socjalnych. W 2016 r. ustawa o ZFŚS uległa istotnej zmianie – w przypadku pracodawców zatrudniających między 20 a 50 pracowników tworzenie funduszu

przestało być obowiązkowe. Temat likwidacji funduszu pojawił się także w toku prac komisji kodyfikacyjnej.

Pomysł, że pracodawca mógłby samodzielnie decydować o zawieszeniu działania ZFŚS w sytuacji pogorszenia jego sytuacji finansowej (art. 15ge ust. 1) stanowi bardzo niebezpieczny precedens. Jeszcze bardziej niepokojący jest jednak pomysł, że stosowanie zakładowego prawa pracy może być ustawą zawieszane na podstawie niejasnych przesłanek, które nie wiadomo w jakim trybie i przez kogo miałyby być weryfikowane (art. 15ge ust. 3). W przypadku pracodawcy, u którego działają związki zawodowe weryfikacja, czy zaniechanie stosowania zakładowego prawa pracy jest dalej uzasadnione, mogłaby mieć postać powództwa z art. 8 ust. 3 ustawy o ZFŚS, ale w braku takich organizacji weryfikacja staje się właściwie niemożliwa, chyba że w drodze indywidualnych powództw pracowników, co jest raczej możliwością teoretyczną niż praktyczną.

Art. 15gf [Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji]

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

1) stosunku pracy,

2) umowy agencyjnej,

3) umowy zlecenia,

4) innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,

5) umowy o dzieło

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

Komentarz art. 15 gf. Art. 15gf był postulowany przez pracodawców. Wydaje się, że chodzi o to, by pracodawca mógł uwolnić się od wydatku, jakim jest wypłata wynagrodzenia wynikającego z zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu umowy o pracę (pkt 1) albo umowy cywilnoprawnej (pkt 2-5). W przypadku umowy o pracę, taki zakaz konkurencji bezwzględnie musi być połączony z wypłatą wynagrodzenia (art. 101[2] k.p.), w przypadku umowy cywilnoprawnej nie jest konieczny ale w praktyce rynkowej występuje. W zakresie umowy o pracę orzecznictwo przesądziło, że taka umowa nie może być rozwiązana, chyba że z jej treści wyraźnie wynika co innego (postanowienie SN z 28 marca 2002 r., I PKN 92/01). Jest prawdopodobne, że sądy rozpoznające sprawę dotyczącą umowy cywilnoprawnej stanęłyby na analogicznym stanowisku (art. 353[1] i art. 365[1] k.c. *a contrario*).

Teoretycznie równe prawo przysługuje pracownikowi. Jednakże przepis ten należy widzieć w kontekście życia gospodarczego. Kryzys wywołany epidemią oznacza, że pracownikowi trudno znaleźć nową pracę. W efekcie wartość wynagrodzenia za zakaz konkurencji dla pracowników rośnie. Dla pracodawcy wartość zakazu konkurencji maleje, bowiem zmniejsza się szansa, że pracownik istotnie znajdzie konkurencyjne zatrudnienie. Dlatego wypowiedzenie przez pracowników nie będzie się zapewne zbyt często zdarzać, natomiast wypowiedzenie przez pracodawcę stanowić może dla pracownika poważny problem – utrata dochodu (niskiego, ale zawsze jakiegoś), za którą nie idzie

uzyskanie jakiegokolwiek korzyści (bo pracodawca wiedział, że szanse na nową, konkurencyjną pracę nie ma).

Jest to zatem rozwiązanie wybitnie antypracownicze. Należy się obawiać, że jest to jeden z tych przepisów, co do których pracodawcy mogą domagać się, by weszły do systemu prawa na stałe.

Art. 15gg [Wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy]

1. Podmioty, o których mowa w art. 15g ust. 1, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu art. 15g ust. 9, w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą zwrócić się z wnioskiem do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, właściwego ze względu na swoją siedzibę, o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, o których mowa w art. 15g ust. 4, nieobjętych:

1) przestojem, o którym mowa w art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, lub

2) przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5, lub

3) obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5.

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

3. Podmioty, o których mowa w ust. 1, muszą spełniać kryteria, o których mowa w art. 15g ust. 3.

4. Wynagrodzenia pracowników, o których mowa w ust. 1, są dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1.

5. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

6. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, oraz środki, o których mowa w ust. 2, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy, przypadających od miesiąca złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1.

7. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

8. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia.

9. Wniosek o przyznanie dofinansowania zawiera w szczególności:

- 1) informacje o wnioskowanej kwocie na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników i liczbie pracowników, której to świadczenie dotyczy;
 - 2) dane wnioskodawcy oraz numer telefonu lub adres poczty elektronicznej umożliwiające kontakt z wnioskującym;
 - 3) numer rachunku bankowego podmiotu wnioskującego o dofinansowanie;
 - 4) oświadczenie o spełnianiu warunków określonych w ust. 1 i kryteriów, o których mowa w art. 15g ust. 3;
 - 5) oświadczenie o przeznaczeniu wnioskowanej kwoty na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, o których mowa w ust. 1, z uwzględnieniem ust. 5;
 - 6) oświadczenie, że wysokość wnioskowanej kwoty na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników spełnia warunki określone w ust. 4;
 - 7) oświadczenie, że na dzień sporządzenia wniosku wnioskodawca sporządził wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłaconych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i jednocześnie zobowiązuje się dostarczyć wykaz na żądanie uprawnionych organów.
10. Oświadczenia, o których mowa w ust. 9, podmiot, o którym mowa w ust. 1, składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.
11. Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy po stwierdzeniu kompletności wniosku i spełnienia przez podmiot, o którym mowa w ust. 1, warunków, o których mowa w ust. 1, i kryteriów, o których mowa w art. 15g ust. 3, niezwłocznie występuje w formie elektronicznej do dysponenta Funduszu o przyznanie limitu/zapotrzebowania na środki na wypłatę świadczeń, o których mowa w ust. 1, i środków, o których mowa w ust. 2.
12. Dysponent Funduszu przekazuje dyrektorowi wojewódzkiego urzędu pracy, na podstawie limitu/zapotrzebowania, środki Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
13. W przypadku stwierdzenia przez dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy złożenia przez podmiot, o którym mowa w ust. 1, wszystkich oświadczeń, o których mowa w ust. 9, oraz potwierdzenia we właściwych rejestrach prowadzenia działalności przez podmiot, o którym mowa w ust. 1, dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy przekazuje na rachunek bankowy podmiotu wskazanego we wniosku wnioskowaną kwotę na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników.
14. Wypłata dofinansowania następuje w transzach odpowiadających ilości miesięcy wskazanych we wniosku.
15. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, podmiot, o którym mowa w ust. 1, wypłaca pracownikom po potrąceniu składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych ze środków ubezpieczonego, składek na ubezpieczenie zdrowotne, zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych na zasadach określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych, a także należności alimentacyjnych na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, dotyczących potrącania tych należności z wynagrodzenia za pracę.
16. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, po dokonaniu potrąceń ze świadczeń, odprowadza należne składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

17. Środki, o których mowa w ust. 1 i 2, przekazane na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy mogą podlegać egzekucji prowadzonej jedynie na rzecz osób, dla których zostały przekazane.

18. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, jest obowiązany do powiadamiania na piśmie w terminie 7 dni dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy o zmianie mającej wpływ na wysokość wypłacanej transzy środków.

19. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, jest obowiązany do rozliczenia otrzymanych świadczeń i środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, w terminie do 30 dni od zakończenia okresu pobierania świadczeń.

20. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, składa do właściwego wojewódzkiego urzędu pracy w szczególności:

1) dokumenty potwierdzające prawidłowość wykorzystania świadczeń i środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zgodnie z przeznaczeniem;

2) dokumenty, potwierdzające zatrudnienie pracowników, na których otrzymał świadczenie, przez okres wskazany we wniosku.

21. Do rozliczenia przez wojewódzkie urzędy pracy przekazanych uprawnionym podmiotom świadczeń, o których mowa w ust. 1, lub środków, o których mowa w ust. 2, przepisy art. 15g ust. 17b i 17c stosuje się odpowiednio.

22. Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy może przeprowadzać kontrole w okresie pobierania dofinansowania oraz w okresie 3 lat po zakończeniu okresu pobierania świadczeń u podmiotu, o którym mowa w ust. 1, w zakresie wydatkowania środków Funduszu na wypłatę świadczeń zgodnie z przeznaczeniem i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień.

23. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, który złożył przynajmniej jedno z oświadczeń, o których mowa w ust. 9, niezgodnie ze stanem faktycznym lub nie poddał się kontroli lub nie wywiązał się z obowiązku określonego w ust. 8, jest obowiązany do zwrotu na rachunek bankowy wojewódzkiego urzędu pracy, z którego otrzymał środki, całości otrzymanej pomocy wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w ustawie.

24. Zadania organów administracji, o których mowa w ust. 1, realizują dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.

25. Wnioski, o których mowa w ust. 1, są składane w formie elektronicznej.

26. Odmowa przyznania dofinansowania następuje w drodze decyzji administracyjnej.

27. Od decyzji dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, o której mowa w ust. 26, przysługuje odwołanie do samorządowego kolegium odwoławczego.

28. Do zadań dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy należy w szczególności wydawanie decyzji administracyjnych o:

1) odmowie przyznania świadczeń, o których mowa w ust. 1 lub środków, o których mowa w ust. 2;

2) obowiązku zwrotu świadczenia w przypadkach, o których mowa w ust. 23.

Komentarz art. 15gg. Art. 15gg zawiera regulację o pomocy państwa podobną do art. 15g. Różnice polegają na braku elementów prawa pracy – tu warunkiem uzyskania pomocy jest to, że nie dojdzie do przestoju, obniżenia wynagrodzeń lub wymiaru czasu pracy (ust. 1). Przepis dowodzi, że spadek obrotów gospodarczych może mimo wszystko nie powodować po stronie pracodawcy obniżenia

zapotrzebowania na pracę. Ponadto ma on zastosowanie do pracodawców, u których wynagrodzenia większości pracowników są na poziomie minimalnym lub niewiele wyższym, co sprawia, że nie ma możliwości szerszej obniżki z uwagi na art. 15g ust. 7 zd. I i ust. 7a zd. I (stanowią one, że obniżka poniżej wynagrodzenia minimalnego nie jest możliwa). Jest niepokojące, że taka regulacja okazała się konieczna – dowodzi, że jest wielu pracodawców, którzy płacą wynagrodzenie minimalne większości pracownikom, a w sytuacji trudności – sięgają po pomoc państwa, czyli opłaconą z pieniędzy wszystkim podatników.

Pozytywnym aspektem regulacji jest to, że pracodawca, który skorzystał z pomocy, nie może przeprowadzić zwolnień grupowych ani indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników (ust. 8). W mediach już słychać jednak głosy przedsiębiorców, którzy skorzystali z tej pomocy, a teraz twierdzą, że żałują utraty możliwości zwolnienia pracowników. Wydaje się, że pomoc państwa jest niewłaściwie zorganizowana, a jednocześnie zaskakuje małą gotowość samych pracodawców do wydatkowania swoich zasobów na ochronę prowadzonej działalności, której pracownicy są przecież częścią.

Art. 15zf [Porozumienie o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy]

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

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

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

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

2. Przez spadek obrotów gospodarczych, o którym mowa w ust. 1, 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 nieprzerwanych odpoczynków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, lub porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, 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 podjęcia przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu nieprzerwanych odpoczynków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, lub porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, 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, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.*

2a. Przez spadek obrotów gospodarczych, o którym mowa w ust. 1, rozumie się również 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 nieprzerwanych odpoczynków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, lub porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

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

1) *kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;*

2) *kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie art. 15g ust. 8, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.*

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

3. *W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, w zakresie odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, pracownikowi 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.*

4. *Porozumienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, a także porozumienie, o którym mowa w pkt 3, 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 przedstawiciele 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.

5. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

6. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

7. Wymogu, o którym mowa w ust. 1, w zakresie niezalegania w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy, nie stosuje się do pracodawcy będącego przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców w przypadku, gdy:

1) zadłużony przedsiębiorca zawarł umowę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo

2) zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w ust. 1, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek.

Komentarz art. 15zf. Powyższy przepis należy porównać z - obowiązującym od 1 stycznia 2004 r. - art. 135 kodeksu pracy o treści:

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

§ 2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

§ 3. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Wprowadzenie tego systemu wymaga albo porozumienia ze związkami zawodowymi, albo zawiadomienia PIP (art. 150 § 2 k.p.), która może zakwestionować takie rozwiązanie.

Pracodawcy wielokrotnie postulowali modyfikację tego przepisu w kierunku rozszerzenia możliwości stosowania równoważnego czasu pracy, wydłużenia okresów rozliczeniowych i większej swobody we wprowadzaniu tego rozwiązania. Przytoczony przepis **art. 15zf** spełnia większość tych postulatów.

Przesłanką uruchomienia środków z tego przepisu jest „spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19” (zob. „głowa” ust. 1), dookreślony w ust. 2 przepisu. Jest to to samo pojęcie, które pojawiło się w art. 15g ust. 9 ustawy, i tam już zostało krytycznie ocenione. Generalnie wystarcza spadek 15%, przy czym porównuje się dwa dowolnie wskazane przez pracodawcę miesiące przypadające między 31 grudnia 2019 r. a datą złożenia wniosku z analogicznymi dwoma miesiącami roku poprzedniego (ust. 2 pkt 1), albo spadek o 25%, gdy porównuje się pojedyncze miesiące (ust. 2 pkt 2). Widać tu ogromny element przypadkowości. Spadek obrotów o 15% czy 25% nie jest niczym nadzwyczajnym, zdarza się w wielu branżach. Co więcej, znając treść przepisu sytuację taką można „przygotować” odpowiednio ustalając terminy płatności. Może się zatem zdarzyć, że z pomocy korzystają przedsiębiorcy, którzy bez wybuchu epidemii byłiby w takiej samej sytuacji w jakiej są, a także tacy, którzy tego naprawdę nie potrzebują. Podmioty takie, wbrew intencji ustawodawcy, nie ponoszą swojej części kosztów. A o uruchomieniu całej procedury decyduje wyłącznie pracodawca.

Ponadto, za spadek obrotów może być uznana sytuacja opisana w ust. 2a-2c przepisu, w istocie tożsama z „istotnym wzrostem obciążenia funduszu wynagrodzeń”, o którym mowa w art. 15gb ust. 2-4. Regulacja ta jest mało zrozumiała. Ponownie zatem należy przytoczyć wcześniejsze rozważania. Wydaje się bowiem, że chodzi o to, że koszty osobowe (powiedzmy 100 tys. zł) mają zostać podzielone przez przychody ze sprzedaży (powiedzmy 200 tys. zł). Da to ułamek mniejszy niż 1, jeżeli koszty osobowe są niższe od przychodów (co jest warunkiem koniecznym ale dalece niewystarczającym by działalność była dochodowa). W przypadku, gdy przychody są niższe od kosztów, wynikiem będzie liczba większa niż 1; w przypadku przychodów wynoszących „0” za wynik należy uznać „nieskończoność”. A zatem większy o 5% iloraz oznacza, że albo koszty wzrosły, albo (co bardziej prawdopodobne) zmniejszyły się przychody, i dochodowość pracodawcy uległa zmniejszeniu.

Dla podanego przykładu wynik operacji to 100 tys. zł / 200 tys. zł = 1/2, czyli 0,5. Powiększenie tego ilorazu o 5% oznaczałoby zmianę o 0,05 x 0,5 = 0,025, czyli wzrost ilorazu do 0,525. Zakładając niezmienną kosztów osobowych wynoszące 100 tys. zł oznacza to, że przychody (X) musiałyby wynosić:

$$100 \text{ tys. zł} / X = 0,525$$

$$100 \text{ tys. zł} = 0,525 X$$

$$X = 100 \text{ tys. zł} / 0,525$$

$$X = 190\,476,19 \text{ zł}$$

A zatem spadek przychodów wynosi niecałe 10 tys. zł, czyli jest mniejszy niż 5%. Trudno uznać, że jest to sytuacja stanowiąca istotne obciążenie dla pracodawcy, tym bardziej, że spadkowi przychodów zazwyczaj towarzyszy częściowy przynajmniej spadek kosztów pozapłacowych.

Wydaje się, że poziom 5% został wyznaczony całkowicie przypadkowo, i jest to poziom, który każdy przedsiębiorca może przekroczyć przypadkiem, na skutek wahań sezonowych, a nawet na skutek różnej liczby dni roboczych w miesiącu. Co gorsza, możliwe jest także świadome działanie pracodawcy nakierowane na „uruchomienie” tego przepisu.

Zaistnienie sytuacji o których mowa w art. 15zf ust. 2 lub ust. 2a-2c uzasadnia zastosowanie środków wymienionych w kolejnych punktach ust. 1. Punkt 1 pozwala na „ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego”. Uzupełnia to regulacja ust. 3, gdzie czytamy, że „W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, w zakresie odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, pracownikowi 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”.

W przepisie tym nie chodzi rzecz jasna o to, że pracodawca cierpiący z powodu spadku obrotów gospodarczych miałby odczuwać zwiększone zapotrzebowanie na pracę. Raczej chodzi o sytuację odwrotną – pracodawca odczuwający taki spadek, ale dostrzegający zarazem szansę na poprawę sytuacji, może najpierw skumulować pracownikom okres odpoczynku (ust. 3), a później wykorzystać skumulowaną w ten sposób pracę. Nie można oczywiście wykluczyć sytuacji, gdzie pracodawca zastosuje jeszcze inne rozwiązanie dostosowane do swojej specyfiki. Stosunkowo krótki, w porównaniu z trwającymi miesiącami okresami tzw. „lockdownów”, okres rozliczeniowy (8 tygodni) zapewne zmniejsza użyteczność tego rozwiązania. Należy jednak bardzo krytycznie ocenić przepis pozwalający pracodawcy na ratowanie swojej rentowności kosztem prawa pracowników do wypoczynku.

Dalsze możliwości to zawarcie porozumień 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 prac” (ust. 1 pkt 2) bądź 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.”

Regulacja art. 15zf ust. 1 pkt 2 stanowi wyraźne *lex specialis* względem art. 135 k.p. Po pierwsze, system może być zastosowany u każdego pracodawcy, a nie tylko takiego, u którego uzasadnia to rodzaj lub organizacja pracy. Po drugie, okres rozliczenia wynosi aż 12 miesięcy. Tu realna staje się możliwość skumulowania pracownikom okresów odpoczynku w miesiącach przestoju, a później wykorzystanie skumulowanych roboczogodzin w okresie odbicia. Realna jest też korzyść jaką pracodawca może

odnieść stosując takie rozwiązanie. Cenę za to zapłacą jednak pracownicy ogromnym zmęczeniem, i to w sytuacji w której nie będzie ono zrekompensowane odpoczynkiem następującym po okresie wysiłku. Pozorną rekompensatę w postaci czasu wolnego pracownicy mieliby bowiem otrzymać przed okresem wysiłku – a jak wiadomo, nie da się odpocząć „na zapas”. Ponadto ten czas wypoczynku przypadać miałby na okres lock-down’u, czyli czasu kiedy jest mało możliwości atrakcyjnego spędzenia wolnego czasu. Widać, że – podobnie jak było to przy urlopowach (komentarz do art. 15gc) - pracodawcy traktują okres dobowego i tygodniowego odpoczynku nie jako istotne prawo pracownika i warunek jego efektywnej pracy, ale jako bezproduktywny koszt po swojej stronie.

Art. 15zf ust. 1 pkt 3 pozwala na „zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu”. Przepis ten nie stanowi nowości legislacyjnej, bowiem na podobne porozumienie pozwalał art. 23[1a] k.p. Różnica jest taka, że art. 23[1a] k.p. pozwalał na zmianę warunków pracy pracodawcom nieobjętym układem zbiorowym i zatrudniającym nie więcej niż 20 osób, a art. 15zf ust. 1 pkt 3 pozwala na to wszystkim pracodawcom. W przypadku pracodawcy objętego układem, skutkiem zawarcia porozumienia jest czasowe zawieszenie stosowania układu (ust. 6). To ostatnie rozwiązanie stanowi niebezpieczny precedens, bowiem – podobnie jak w art. 15g ust. 13 – dochodzi do naruszenia istoty układu zbiorowego.

Przed wszystkim porozumienie to nie jest układem zbiorowym, więc dyskusyjna byłaby możliwość modyfikacji (czy zastąpienia), choćby czasowych, regulacji układowych tym porozumieniem (generalnie układ powinien być zmieniany protokołem dodatkowym, zastępowany innym układem, rozwiązywany albo zawieszany). Ustawa jednak wyraźnie reguluje, że omawiane porozumienie ma pierwszeństwo przed układem. Ewidentnie nadzwyczajny i przejściowy charakter regulacji może zmniejszać obawy, ale zachodzi ryzyko, że pracodawcy i ustawodawca przyzwyczają się do łatwości w czynieniu odstępstw od zasad prawa pracy.

Komentarza wymaga wreszcie aspekt podmiotowy porozumienia o którym mowa w ust. 1 pkt 2 i 3. Reprezentację strony pracowniczej reguluje ust. 4, który zawiera regulacje niespójne z zasadami reprezentatywności wprowadzonymi niedawno (od 1 stycznia 2018 r.). Konkretnie, w kodeksie pracy znajdują się przepisy posługujące się takim samym kryterium jak ust. 4 pkt 1 - zrzeszania co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 67[2] § 6, art. 139 § 5, art. 150 § 3 pkt 1 k.p.). Przepisy te mają swój cel - chodzi o to, żeby w tych kwestiach wypowiadały się organizacje reprezentujące pracowników, a nie miały głosu te, które zrzeszają osoby zatrudnione na innych rodzajach umów. W efekcie zasady te są bezwyjątkowe. Tymczasem w ust. 4 art. 15zf zasada ta doznaje wyjątku – jeżeli nie ma reprezentatywnych organizacji zrzeszających 5% pracowników, porozumienie mogą zawrzeć inne organizacje reprezentatywne (pkt 2). Z kolei ust. 4 pkt 3, uznający prawo jedynej organizacji związkowej do zawarcia porozumienia bez wspominania reprezentatywności, pomija fakt, że z mocy art. 25[3] ust. 2 u.z.z. w zw. z art. 15zf ust. 4 pkt 1 i 2, taka organizacja byłaby uprawniona do zawarcia porozumienia jako posiadająca reprezentatywność (jedyna organizacja zawsze będzie największą). Ust. 4 pkt 3 jest zatem zbędny. Powyższe świadczy o niskiej jakości przepisów, jak również o tym, że zmiany w zakresie reprezentatywności dokonane z dniem 1 stycznia 2018 r. (w dużym stopniu pod naciskiem pracodawców) poszły zbyt daleko, skoro teraz pracodawcy sami postulują uchwalanie przepisów częściowo cofających te zmiany.

Ponadto w ustawie znajduje się kilka przepisów dotyczących materii prawa pracy, których przytaczanie w pełnym brzmieniu jest niecelowe. Konkretnie chodzi o:

1. art. 15g ust. 8, który zakazuje wypowiedzenia pracownikowi, na którego uzyskano dofinansowanie w oparciu o art. 15g stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie objętym dofinansowaniem;
2. art. 15z zb ust. 8, który zobowiązuje pracodawcę otrzymującego dofinansowanie w oparciu o art. 15z zb do utrzymania zatrudnienia pracowników objętych dofinansowaniem w jego okresie. Z tym, że ustawa wskazuje, iż skutkiem jego naruszenia jest obowiązek zwrotu dofinansowania (ust. 9), chyba że rozwiązanie dokonał pracownik, rozwiązanie nastąpiło bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika albo stosunek pracy wygasł (ust. 9a);
3. art. 15z ze ust. 7, który zobowiązuje pracodawcę otrzymującego dofinansowanie w oparciu o art. 15z ze do utrzymania zatrudnienia pracowników objętych dofinansowaniem w jego okresie. Z tym, że ustawa wskazuje, iż skutkiem naruszenia jest obowiązek zwrotu dofinansowania (ust. 8), chyba że rozwiązanie dokonał pracownik, rozwiązanie nastąpiło bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika albo stosunek pracy wygasł (ust. 8a).

Warto zauważyć, że ograniczenia te są bardzo nierówne. Art. 15g ust. 8 daje pracownikom istotną ochronę – wypowiedzenie z takiej przyczyny byłoby niedopuszczalne z mocy prawa i pracownik powinien być przywrócony na zajmowane stanowisko. Natomiast ochrona uregulowana w art. 15z zb ust. 8-9a i 15z ze ust. 7-8a ma charakter iluzoryczny. Fakt, że prawo wyraźnie reguluje skutki naruszenia nakazu „utrzymania zatrudnienia” i określa je jako obowiązek zwrotu pomocy oznacza, że przepisy te nie będą najprawdopodobniej mogły stanowić podstawy uznania wypowiedzenia stosunku pracy za niedopuszczalne.

Ponieważ w przypadku omawianej ustawy długość i brzmienie „ogonka” z liter przy art. 15 pozwala na łatwą ocenę relatywnej kolejności wprowadzania przepisów, łatwo dostrzec kierunek w jakim idzie ewolucja przepisów. Art. 15g, wprowadzony do ustawy wcześniej, zawiera rozwiązanie wprost chroniące pracowników. Było ono krytykowane przez pracodawców (a ściślej – przez przedsiębiorców). Stąd później wprowadzone art. 15z zb i 15z ze nie chronią już miejsc pracy, ale interesy fiskalne Skarbu Państwa nakazując zwrot otrzymanych przez pracodawcę dofinansowań. Widać, że z czasem ochrona miejsc pracy zeszła na dalszy plan.

Komentarz art. 15z z z z z z z o-15z z z z z z z x.

Ustawa zawiera także specyficzne rozwiązania dotyczące pracowników tzw. budżetówki (art. 15z z z z z z z o-15z z z z z z z x). Pozwalają one Radzie Ministrów na wydanie rozporządzenia określającego obowiązkowe dla podległych RM organów administracji działania ograniczające koszty wynagrodzeń osobowych (art. 15z z z z z z z o ust. 1). Środki te mogą polegać na zmniejszeniu zatrudnienia (art. 15z z z z z z z o ust. 2 pkt 1 i ust. 3) bądź na wprowadzeniu na czas określony, nie dłuższy niż do końca danego roku budżetowego, mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikają z podstawy nawiązania stosunku pracy (art. 15z z z z z z z o ust. 2 pkt 2 i i ust. 4).

Obowiązek zmniejszenia zatrudnienia może dotyczyć całości lub wybranych części administracji rządowej (art. 15zzzzzp ust. 1) i polega na zmniejszeniu ilości etatów (art. 15zzzzzp ust. 2). Zmniejszenie może być różne w poszczególnych grupach (art. 15zzzzzp ust. 3), a jego wysokość określa się uwzględniając aktualną sytuację finansów publicznych, sytuację społeczno-gospodarczą oraz potrzeby zapewnienia sprawnej realizacji zadań podmiotu (art. 15zzzzzp ust. 4). Szczególnej ochronie podlegają pewne kategorie pracowników (art. 15zzzzzp ust. 6 i 7, art. 15zzzzzr ust. 9-11 i 13). Redukcja etatów może nastąpić przez rozwiązanie stosunku pracy, niezawarcia kolejnej umowy o pracę, obniżeniu wymiaru czasu pracy pracownika z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia za pracę albo przez likwidację etatów nieobsadzonych (art. 15zzzzzq ust. 1). Do redukcji nie stosuje się przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych (art. 15zzzzzq ust. 2), ale w praktyce stosuje się podobne zasady (art. 15zzzzzr, art. 15zzzzzs). W szczególności zwolnionym pracownikom przysługują odprawy w takiej samej wysokości jak w ustawie o zwolnieniach grupowych (art. 15zzzzzt).

Wprowadzenie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikają z podstawy nawiązania stosunku pracy (art. 15zzzzzo ust. 2 pkt 2 i i ust. 4) może polegać na *„zawieszeniu prawa do dodatkowych składników wynagrodzeń, nagród, premii i innych świadczeń o takim charakterze, lub zawieszeniu uprawnień wynikających z innych przepisów, w tym prawa do dodatkowego urlopu, przy czym w czasie obowiązywania tych ograniczeń, nie stosuje się przepisów stanowiących podstawę do przyznawania zawieszonych składników wynagrodzeń, świadczeń lub uprawnień”* (art. 15zzzzzu ust. 1) na czas określony, nie dłuższy niż do końca roku budżetowego (art. 15zzzzzu ust. 2), w stosunku do niektórych lub wszystkich pracowników danego podmiotu (art. 15zzzzzu ust. 3). Pracownik może odmówić zgody na ograniczenie, ale jest to równoznaczne z wypowiedzeniem przez niego stosunku pracy (art. 15zzzzzu ust. 5). Warto pamiętać, że pracownik, który wypowiedział stosunek pracy nie nabędzie prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Na pierwszy rzut oka regulacja art. 15zzzzzo-15zzzzzx wydaje się usprawiedliwiona szczególnymi okolicznościami. Organy państwa istotnie muszą liczyć się z ograniczonymi zasobami, i zarazem dążyć do zapewnienia minimum obsługi potrzeb państwa. Jednakże z takim uzasadnieniem łatwiej jest zaakceptować drugi zespół środków – pogorszenie warunków zatrudnienia – niż pierwszy, czyli redukcję etatów. Rada Ministrów ma ogromną swobodę w określeniu kogą dotkną redukcje, może w szczególności podzielić pracowników na grupy. Z mocy wyraźnego przepisu redukcja etatów może dotknąć także urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej (art. 15zzzzzs). Można się zatem obawiać, że przepisy te posłużą do czystek w ramach administracji państwowej – do zwolnienia apolitycznych (i często kompetentnych) urzędników z dużym stażem (i w konsekwencji – wysokim uposażeniem), co w przyszłości otworzy drogę do zatrudnienia na ich miejsce osób z tzw. „nadania partyjnego”.

Część II

Zmiany w prawie pracy począwszy do 2016 do 2019 roku – do czasu zaistnienia pandemii Covid-2019

1. Pierwszym aktem prawnym istotnie zmieniającym prawo pracy była ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U.2016.2255)

W ustawie tej dokonano zmian:

- a) przepisów o regulaminach wynagradzania – dotychczas wprowadzał je pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników nieobjętych układem, po tej zmianie obowiązek taki ma pracodawca zatrudniający 50 albo więcej osób zawsze, zaś zatrudniający między 20 a 49 osób ma taki obowiązek na żądanie organizacji związkowej (zmiana art. 77[2] § 1, dodanie § 1[1] i 1[2] k.p.) – **zmiana jednoznacznie niekorzystna dla pracowników a korzystna dla pracodawców.**
- b) Przepisów o świadectwach pracy – ogranicza obowiązek wydania świadectwa pracy w przypadkach gdy naprawdę jest to konieczne (zmiana art. 97 § 1-1[3] k.p.), **neutralnie niekorzystna.**
- c) przepisów o regulaminach pracy – dotychczas wprowadzał je pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników nieobjętych układem, po tej zmianie obowiązek taki ma pracodawca zatrudniający 50 albo więcej osób zawsze, zaś zatrudniający między 20 a 49 osób ma taki obowiązek na żądanie organizacji związkowej (zmiana art. dodanie art. 104 § 1[1] i § 3, zmiana § 2 k.p.) – **zmiana jednoznacznie niekorzystna dla pracowników a korzystna dla pracodawców.**
- d) przepisów o odpowiedzialności za powierzone mienie (zmiana art. 125 § 1 zdanie drugie k.p.) – zmiana przenosząca do ustawy korzystne dla pracownika orzecznictwo.
- e) Przepisów o odwołaniach do sądu pracy (art. 264) – ustalono jednolity, dłuższy, 21-dniowy termin na wniesienie odwołania do sądu pracy. **Zmiana jednoznacznie korzystna dla pracowników.**

ROK 2017 – brak

ROK 2018

2. W dniu 1 marca 2018 r. weszła w życie głośna ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U.2019.466 t.j.)

Zmiany art. 151[9] § 2 i art. 151[11] § 1, uchylenie art. 151[9a] i dodanie art. 151[9b] k.p. Zmiany te związane były z wprowadzeniem wolnych niedziel dla pracowników handlu. Ustawa ta jest uważana za formalnie korzystną dla zainteresowanych pracowników, natomiast na ile rzeczywiście poprawiła się ich jakość życia – jest dyskusyjne. Nie brak głosów, że pewne grupy pracowników (np. dorabiający studenci) dla których ważniejszy był dochód niż dzień wolny zostały „uszcześliwione na siłę”.

3. W dniu 1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U.2018.357 z dnia 2018.02.13).

- a) **Ustawa realizuje postulaty pracodawców** by umożliwić im przechowywanie akt pracowniczych w formie elektronicznej zamiast papierowej (art. 94 pkt 9a i 9b k.p., art. 94[4]-94[10] k.p.), co pozwalało na uniknięcie kosztów przechowywania i archiwizacji tych dokumentów.
- b) Ustawa wdraża równocześnie przepisy RODO wskazując, że dokumenty zawierające dane osobowe pracownika powinny co do zasady być przechowywane nie dłużej 10 lat od daty ustania stosunku pracy (art. 94 pkt 9b, art. 94[4], 94[7] k.p.).
- c) Ustawa wprowadza także mechanizm pozwalający pracownikowi na odebranie i zachowanie dokumentacji którą pracodawca inaczej powinien lub może zniszczyć (art. 94[6] pkt 2, art. 94[7] § 2, art. 94[9]k.p.).

Zmiany te jednoznacznie są korzystne dla pracodawców. Z perspektywy pracowników również należy ocenić je pozytywnie – doświadczenia dowodzą, że dotychczasowy system przechowywania dokumentacji niekoniecznie się sprawdzał, system elektroniczny jako tańszy będzie zapewne skuteczniejszy. Ponadto pracownicy mogą zabezpieczyć swoje dokumenty.

4. W dniu 25 maja 2018 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 maja 2018 r. **o ochronie danych osobowych** (Dz.U.2019.1781 t.j.).

Ustawa ta dodaje art. 22[2] i 22[3] k.p. regulujące stosowanie przez pracodawcę monitoringu. Sama idea powinna być uznana za trafną i potrzebną obu stronom stosunku pracy, choć to pracownicy bardziej skorzystają na tych przepisach z uwagi na ich ochronny charakter. Jednakże doświadczenie ze stosowaniem tych przepisów (większość pracodawców po prostu kopiuje je do zakładowych aktów prawa pracy zamiast dokonać niezbędnego uszczegółowienia) wskazuje, że konieczna będzie ich nowelizacja.

5. **Z dniem 25 listopada 2018 r. weszła w życie ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U.2018.1629)**

- a) Ustawa ta zawiera kompleks przepisów pozwalających na łatwe zachowanie ciągłości działalności gospodarczej w przypadku śmierci przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną.
- b) Ustawa dotyczy sfery prawa pracy, bowiem w przypadku zachowania ciągłości działalności gospodarczej stosunki pracy nie wygasają, ale mogą trwać dalej (zob. art. 63[2] k.p. oraz art. 31 tej ustawy).

Jest to rozwiązanie korzystne dla obu stron stosunku pracy.

6. Z dniem 1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. **o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw** (Dz.U.2018.1608).

Ustawa ta uchwalona została w związku z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego (wyrok z 2 czerwca 2015 r., K 1/13) który stwierdził, że prawa do przynależności związkowej nie można ograniczać do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Efektem była nowelizacja, która zmieniła cały system zbiorowego prawa pracy „dopuszczając” osoby zatrudnione na podstawie innych aktów prawa pracy do związków zawodowych. Jednocześnie, zapewne z uwagi na opór pracodawców, ustawa przyznała takim osobom tylko minimalne korzyści z

członkostwa w związkach (mogą być objęte tylko układami zbiorowymi), więc nie doszło do radykalnej zmiany stosunków społecznych.

Przy okazji dokonano wielu postulowanych przez pracodawców zmian w sferze reprezentatywności związków zawodowych – podniesiono progi procentowe do uznania organizacji za reprezentatywną oraz wprowadzono sądowy system kontroli liczebności oraz reprezentatywności związku.

Zmiany te były wielokrotnie krytykowane przez organizacje związkowe, m.in. z uwagi na możliwość nadużywania pewnych rozwiązań przez pracodawców do paraliżowania dialogu społecznego przez kwestionowanie reprezentatywności związków zawodowych. Ponadto dodane przepisy okazały się zarówno skomplikowane, jak i niepełne. Zmiany do tej ustawy były już szeroko przez nas komentowane. (Patrz: Komentarz do nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 5 lipca 2018 r. Ł. Panasiuk M. Szymanek).

7. Również z dniem 1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U.2018.2215).

Ustawa ta zmieniła nie tyle prawo pracy, co otoczenie społeczne i gospodarcze, w którym ono funkcjonuje. Jej rzeczywiste skutki poznamy dopiero w przyszłości, ale dotychczasowe doświadczenia z prywatnymi kapitałowymi programami emerytalnymi nie dają podstaw do optymizmu.

8. Również z dniem 1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym (Dz.U.2018.2244).

Ustawa zmieniła art. 237[3] i 237[11] k.p. zwalniając z obowiązku okresowych szkoleń pracowników realizujących pracę o najniższym stopniu ryzyka i zwalniając z obowiązku tworzenia służby BHP przez pracodawcę, który zatrudnia „do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.”.

9. Z dniem 4 maja 2019 r. nastąpiły dalsze zmiany w kwestii ochrony danych osobowych pracowników. Było to skutkiem wejścia w życie ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 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.2019.730.

- a) nastąpiła zmiana art. 22[1] i art. 22[2] § 2 i 10, dodanie art. 22[1a] i 22[1b], dodanie art. 22[2] § 1[1] k.p. – doregulowane zostały kwestie, jakich danych osobowych pracodawca może żądać i przetwarzać. Zmiany są korzystne dla pracownika.
- b) ustawa ta dokonała także następujących zmian art. 229 k.p.
 - w § 1¹ pkt 2 otrzymuje brzmienie:

"2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 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.",

– po § 1² dodaje się § 1³ w brzmieniu:

"§ 1³. Pracodawca żąda od osoby, o której mowa w § 1¹ pkt 2 oraz w § 1², aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.",

– § 7 otrzymuje brzmienie:

"§ 7. Pracodawca przechowuje orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, orzeczenia i skierowania uzyskane na podstawie § 1³ oraz skierowania, o których mowa w § 4a.",

– § 7 dodaje się § 7¹ w brzmieniu:

"§ 7¹. W przypadku stwierdzenia, że warunki określone w skierowaniu, o którym mowa w § 1³, nie odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, pracodawca zwraca osobie przyjmowanej do pracy to skierowanie oraz orzeczenie lekarskie wydane w wyniku tego skierowania.".

Jak widać, zmiany te łagodzą niektóre wymogi z zakresu dokumentacji BHP. Jednakże podobne, oczekiwane przez pracodawców i pozornie niegroźne dla pracowników zmiany były wprowadzane wcześniej – zob. ustawa z pkt 8. Można uznać, że był to początek tendencji do luzowania zasad BHP, która w pełni objawiła się w roku 2020 w przepisach tzw. specustawy COVID-19.

10. Z dniem 7 września 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2019.1043).

a) ustawa wprowadziła szereg różnych drobnych zmian – art. 11[3], art. 18[3a], art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 94[3] § 4, art. 163 § 3, art. 177 § 5, art. 282 k.p. - korzystnych dla niewielkich grup pracowników.

b) Dużą wagę ma zmiana przepisów o świadectwie pracy (art. 97 i 97[1] k.p. oraz art. 477[1a]-477[1b] i art. 691[10]-691[11] k.p.c.). Ustawa wprowadza sądowy tryb sprostowania świadectwa pracy w razie odmowy pracodawcy, a także możliwość wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy. Zmiana ta stanowi reakcję na dwie bardzo poważne potrzeby społeczne – sytuację gdy pracodawca złośliwie odmawia wydania albo sprostowania świadectwa pracy oraz sytuację, gdy pracodawcy nie ma (bo, najczęściej, zmarł). Jest to zmiana jednoznacznie korzystna dla pracowników, natomiast nie jest ona niekorzystna dla pracodawców.

Ustawy wskazane w pkt 1 i 8 powyżej, nawiązujące do tej samej granicy 50 zatrudnionych, **wyraźnie stanowią dowód na preferencje dla mniejszych pracodawców.**

Żadna z uchwalonych zmian nie może być uznana za niekorzystną dla pracodawcy, może poza przepisami o pracowniczych planach kapitałowych i ustawą o handlu w niedziele. Zdarzają się takie, które są korzystne dla wszystkich (pkt 3, pkt 5) albo które trudno w tych kategoriach ocenić (pkt 4 i 9a).

Widać natomiast wyraźnie, że pracodawcy zdołali przeforsować szereg rozwiązań korzystnych dla nich, spośród których część jest niekorzystna albo dla pracowników (pkt 1a, b, c, d, pkt 8, pkt 9b), albo dla związków zawodowych (pkt 6).

Uchwalone rozwiązania korzystne dla pracowników albo dotyczą drobiazgów (pkt 1d, 1e, 10a), albo są obojętne dla pracodawców (pkt 10b).

Część III

Tendencje w prawie pracy opracowane na podstawie projektów Kodeksu indywidualnego prawa pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy, przygotowanych przez Komisję kodyfikacyjną pracującą od sierpnia 2016 do marca 2018 r.

Od sierpnia 2016 r. do marca 2018 r. działała Komisja Kodyfikacyjna prawa pracy. Tworzyło ją siedmiu przedstawicieli strony rządowej (profesorowie prawa pracy) oraz siedmiu przedstawicieli organizacji tworzących Radę Dialogu Społecznego – po jednym z każdej z czterech organizacji pracodawców i po jednym z każdej z trzech central związkowych.⁴

W toku prac stroną dominującą okazali się pracodawcy – widoczne było, że dysponują oni gotowym zapasem projektów, które zamierzano przeprowadzić. Zdarzało się nawet, że te same przepisy pojawiały się w krótkim odstępie czasu w Zespole ds. prawa pracy przy Radzie Dialogu Społecznego i w Komisji. Na przełomie lutego i marca 2018 r. do prac przedstawiciele strony rządowej przedstawili gotowy projekt, uwzględniający głównie postulaty pracodawców. Ostatecznie przygotowana wersja robocza projektów spotkała się z miażdżącą krytyką ze strony central związkowych – w pierwszej kolejności Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków, które już w lutym 2018 wskazało liczne zagrożenia dla indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, które niosą ze sobą projekty kodeksów.⁵ Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zakwestionowało oba projekty po ogólnopolskiej debacie, która odbyła się 28 marca 2018 roku w siedzibie OPZZ. Sprawozdanie z tej debaty na stronie⁶. Pozostałe centrale związkowe dołączyły do negatywnych ocen ZZZE oraz OPZZ i także zakwestionowały wynik prac Komisji. Projekty te nie trafiły nawet do prac legislacyjnych. Jak już wspomniano, propozycje zgłaszane przez stronę związkową zostały odrzucone w głosowaniach komisji. ZZZE/OPZZ zgłaszało

⁴ Szczegóły z prac Komisji na stronie <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>

⁵ Stanowiska Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków patrz strona...

⁶ Informacja z przebiegu debaty patrz strona <http://kancelariaregulus.pl/index.php/zmiany-w-prawie-pracy/207-projekty-kodeksow-indywidualnego-i-zbiorowego-prawa-pracy-debata-ogolnopolskiego-porozumienia-zwiazkow-zawodowych>

m.in. propozycje uregulowania definicji partnera strony społecznej w dialogu na szczeblu grup kapitałowych (tzw. rzeczywisty pracodawca, podmiot na odpowiednim poziomie decyzyjności), przekształceń struktur organizacji związkowych (łącznie, podział organizacji związkowych) uregulowania nieprawidłowości (bezkosztowe restrukturyzacje zatrudnienia, outsourcing pracowników) w przypadku przejścia pracowników do nowego pracodawcy, funkcjonowania organizacji związkowych w zakładach pracy itp. Propozycje te dalej były zgłaszane w toku prac Zespołu ds. prawa pracy przy RDS (który to zespół przejął po komisji inicjatywę w zakresie zmian w prawie pracy), a także na kolejnych konferencjach⁷.

Pandemia wirusa COVID-19 przerwała tę formę dialogu. Zastąpiły ją raczej jednostronne rozstrzygnięcia strony rządowej, dokonane w UCovid-19, wskazane powyżej. Znaczącym jest fakt, że niektóre z rozwiązań ujętych w projektach kodeksów odrzuconych przez stronę społeczną znalazły się w UCovid-19. Inne, oprotestowane rozwiązania nadal są podtrzymywane przez stronę pracodawców, a próby ich przeforsowania są podejmowane w ramach prac Zespołu ds. prawa pracy. Ponowny⁸ przegląd propozycji z odrzuconych projektów jest zatem w tym opracowaniu konieczny, gdyż daje ogólny ogląd tendencji w zmianie prawa pracy i postulatów – głównie strony pracodawców oraz strony rządowej.

Poniżej spostrzeżenia po lekturze projektu kodeksu pracy.

1. Ideą projektu było objęcie wszystkich przypadków wątpliwych umową o pracę, z jednoczesnym jej uelastycznieniem, w kierunku osłabienia ochrony stosunku pracy. Uelastycznienie to polegałoby na uzyskaniu przez pracodawcę prawa do zwalniania pracownika bez uzasadnienia za odszkodowaniem. Dodatkowo wprowadzono liczne, nowe odmiany umowy o pracę – często niekorzystne dla pracowników oraz elastyczne rozwiązania dot. czasu pracy. Podstawowym mankamentem projektu było bardzo daleko idące osłabienie trwałości stosunku pracy oraz pewne osłabienie większości form ochrony (także przedemerytalnej, związkowej i macierzyńskiej) przed zwolnieniem – w zasadzie poza przypadkami szczególnej ochrony, jeżeli pracodawca chciał pracownika zwolnić, to byłaby to tylko kwestia zapłaty odpowiedniej odprawy.
2. Już w art. 1 widać, że intencją twórców było wyłączenie cywilnoprawnych form zatrudnienia (tj. zlecenia, umowy podobnej do zlecenia i umowy o dzieło). Miałyby zostać tylko różne i elastyczne formy umów o pracę (z silnym domniemaniem tej umowy) oraz tzw. „samozatrudnienie”, które z kolei przeznaczone miało być raczej dla specjalistów (typu informatyk, księgowy, radca prawny – zob. art. 48 § 1 i § 2 pkt 2 oraz art. 49 projektu) niż dla pracowników niskowyzkwalifikowanych (typu sprzątaczką, pielęgniarką, ochroną). Sądząc z publicznych wypowiedzi prof. Gładoch było to rozwiązanie, które także pracodawcy uważali za bardzo niekorzystne dla nich.

⁷ Szczegóły patrz <http://kancelariaregulus.pl/index.php/konferencje/236-sprawozdanie-z-konferencji-co-dalej-z-reforma-prawa-pracy>

a także <http://kancelariaregulus.pl/index.php/konferencje/262-konferencja-naukowa-planowana-temat-rozwiazywanie-sporow-zbiorowych-ksztalt-nowelizacji-prawa-sporowego>

a także <http://kancelariaregulus.pl/index.php/konferencje/325-co-dalej-z-prawem-pracy-podsumowanie-konferencji-organizowanej-przez-ogolnopolskie-porozumienie-zwiazkow-zawodowych-odbytej-19-lutego-2020-r>

⁸ patrz Komentarz do nowelizacji ustawy...

3. Proponowane rozwiązanie (*de facto* likwidacja umów cywilnoprawnych) mogło być niewątpliwie korzystne dla osób obecnie zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, które uzyskałyby w ten sposób etaty. Z tego samego powodu można uznać, że projekt był niekorzystny dla pracodawców. Projekt kodeksu, jako całość był mniej korzystny dla osób obecnie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę niż obowiązująca regulacja.
4. Projekt pomijał postulaty strony związkowej dotyczące definicji pracodawcy. Co ciekawe jednak, w projekcie pojawiły się przepisy, które dostrzegały problem „pracodawcy rzeczywistego”, ale tylko wtedy, gdy było to korzystne dla pracodawcy.
5. Art. 12 § 2 wprowadzał wyjątek w od zasady korzystności (że zakładowe prawo pracy nie może być mniej korzystne niż ponadzakładowe i ustawa itd.). Projekt przewidywał, że zakładowe prawo pracy może być mniej korzystne niż ponadzakładowe (art. 133 § 2, art. 170 § 2). **Również w samym projekcie były przepisy z których wynikało, że regulacje zakładowe mogą być mniej korzystne prawo powszechne (art. 311 §3, art. 320 § 3, art. 332 § 8, art. 339 § 12, art. 344 § 4, art. 346, art. 351).**
6. **Z niezrozumiałych przyczyn porozumienia zbiorowe przestały być aktami prawa pracy (art. 17 pkt 4 ich nie wymieniał).**
7. **Jako, że obecny art. 23[1] k.p. jest źródłem problemów w praktyce, zarówno dla pracodawców i strony społecznej miała zastąpić go rozbudowana regulacja art. 66-72. Najbardziej istotne zmiany (art. 66 § 1) polegały na tym, że przepisy miało się stosować tylko do przejęć z zachowaniem tożsamości oddziału. Istotnie miało to zapobiec powstawaniu części problemów w przyszłości, ale ceną za to było to, że cały przepis nie miał stosowany do przejść bez zachowania tożsamości. A zatem pracownicy utraciliby w takich sytuacjach jakąkolwiek ochronę.**
8. **Układy zbiorowe miały być zawierane na okres roku.**
9. **W przypadku przejścia pracowników do nowego pracodawcy pojawiła się wersja przepisów sugerująca, że okres obowiązywania układów u nowego pracodawcy ma być wydłużony, choć tylko do 18 miesięcy.** Ostatecznie nie było nawet 18 miesięcy, pozostał rok (art. 69 § 1 zd. I), a wyjątki dotyczyły ewidentnego outsourcingu, polegającego na pracy w tej samej „placówce zatrudnienia” (art. 72), gdzie warunki finansowe stosuje się przez 2 lata. To pojęcie „placówka zatrudnienia” mogło natomiast rodzić spore problemy.
10. Art. 73 § 3 i 4 przewidywał możliwości odbycia konsultacji związkowych mailem, przy czym dzień wysłania maila był dniem jego doręczenia.
11. **Art. 84 wprowadzał instytucję „nieetatowej umowy o pracę”, tj. umowy w której pracodawca nie zobowiązuje się do zapewnienia pracy i w efekcie nie gwarantuje wynagrodzenia. Dopuszczenie takiego rodzaju umowy osłabiało funkcję gwarancyjną kodeksu, bowiem domniemania istnienia stosunku pracy mogą wskazać na taką właśnie umowę (art. 51). Jednocześnie umowa ta była sprzeczna z założeniami kodeksu, który ma regulować „prawa człowieka pozostające w związku z wykonywaniem pracy zarobkowej” (art. 1 § 1), podczas gdy przy tym rodzaju umowy pracownik nie ma zagwarantowanych żadnych praw.**
12. **Projekt w wielu miejscach różnicował uprawnienia pracownika z uwagi na to, ilu pracowników dany pracodawca zatrudniał. Jest to kryterium zupełnie zewnętrzne i w sumie przypadkowe, które nie powinno prowadzić do różnicowania praw pracowników. Przepisy te naruszały konstytucyjną zasadę równości.**

13. Projekt przewidywał 21 różnych okresów wypowiedzenia (art. 98-102 i 170). Nie służyło to przejrzystości regulacji.
14. Szereg przepisów przewidywał, że prawo pracownika do bycia wysłuchanym ustaje „z innych przyczyn” (art. 135 § 5).
15. **Projekt gwarantował pracodawcy, że będzie mógł się uwolnić od pracownika za wypłatą odprawy (art. 128 § 5-7 i art. 518 § 7). Osłabiało to trwałość stosunku pracy i naruszało art. 24 zd. I Konstytucji RP.**
16. Projekt czynił duży wyłom w ochronie niektórych grup pracowników przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Art. 119 § 4 wymieniało grupy pracowników, którym w razie zwolnień grupowych można tylko wypowiedzieć warunki pracy i płacy (m.in. w wieku przedemerytalnym, związkowcy). Art. 123 § 4 stanowił, że *„Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy pracownikom, o których mowa w art. 119 § 4, jest dopuszczalne, jeżeli pracodawca wykaże brak możliwości zatrudnienia pracownika na zajmowanym lub na innym dostępnym stanowisku pracy, do którego pracownik ma kwalifikacje i po uzyskaniu zgody reprezentującej pracownika organizacji związkowej, a w przypadku, gdy pracownik nie wskaże takiej organizacji, po uzyskaniu zgody właściwego okręgowego inspektora pracy. Niewyrażenie zgody może nastąpić tylko w przypadku, gdy zachodzą szczególne przesłanki społeczne uzasadniające pozostawanie pracownika w stosunku pracy”.*
17. Art. 120 regulował prawo do odprawy przy zwolnieniach grupowych, **Art. 120 § 4 wprowadzał limit 15-krotności minimalnego wynagrodzenia na wysokość odprawy, a § 3 wskazywał kategorie pracowników, którzy w ogóle nie dostaną odprawy (np. ci lepiej zarabiający). Prawo do odpraw, będące hamulcem dla zwolnień grupowych, ulegało zatem poważnemu ograniczeniu.**
18. Projekt wprowadzał pojęcie samozatrudnionego ekonomicznie zależnego (art. 177). Nie było jasne jak ma to działać w przypadku osób, które nie rozliczają się czasem pracy (zob. art. 178 § 2).
19. **Projekt przewidywał, że niekorzystne dla pracowników przepisy regulaminu wynagrodzenia wprowadza się bez wypowiedzenia, a pracownik któremu się to nie podoba może się zwolnić za odprawą (art. 200 § 7).**
20. **Projekt skracał okresy choroby, za które wynagrodzenie wypłaca pracodawca do 14 dni (7 w niektórych przypadkach) - art. 224 § 1.**
21. **Zakaz konkurencji miał odtąd obowiązywać z mocy wyraźnego zastrzeżenia pracodawcy (art. 244).**
22. **Nowością była odpowiedzialność pracownika za naruszenie dóbr osobistych pracodawcy (także pracodawcy rzeczywistego) – art. 292-4.**
23. Art. 307 § 8 wprowadził kolejną kontrowersyjną nowość: *„Pracodawca zatrudniający nie więcej niż 50 pracowników może za 3-dniowym uprzedzeniem zmienić godziny pracy na odmienne od określonych w harmonogramie czasu pracy pracownika, o ile dotyczy to nie więcej niż 20 dni roboczych w roku kalendarzowym”.*
24. Projekt wprowadzał instytucję **konta czasu pracy** (art. 338). Była to kolejna forma uelastycznienia zatrudnienia. Problem w tym, że elastyczność ta była w całości na koszt

- pracownika, który zamiast otrzymać wynagrodzenie za nadgodziny odkładał je „w depozycie” u pracodawcy, by otrzymywać z niego wyrównanie w okresie mniejszych zamówień.
25. **Projekt przewidywał wykorzystanie urlopu do końca stycznia następnego roku (art. 371 § 1), co jest sprzeczne ze zgodnymi w tej kwestii postulatami pracodawców i pracowników.** Warto zauważyć, że prezes spółki miał czas do końca marca (art. 376 zd. II), zaś były prezes „do dnia 30 września kolejnego roku kalendarzowego po dniu odwołania” (art. 377).
 26. **Projekt osłabiał nieco ochronę kobiet w ciąży. Obecnie sama ciąża jest automatycznie uznana za „szczególną przesłankę społeczną uzasadniającą pozostawienie pracownicy w stosunku pracy”. Po wejściu projektu w życie dla zablokowania zwolnienia bez wypowiedzenia z winy pracownicy konieczne byłoby wskazanie innej, zewnętrznej przyczyny (art. 177 § 2). Stanowi to naruszenie art. 68 ust. 3 i art. 18 Konstytucji.**
 27. **Projekt mocno zachęcał do postępowania pojednawczego w razie odwołania od wypowiedzenia itp. Zastrzeżenia były dwa – przepisy mało czytelne, a ponadto w składzie komisji zasiadali pracownicy (art. 504 zd. I), którzy mieliby iluzoryczną tylko ochronę (art. 514 § 2), a zatem nie było mowy o ich niezależności od pracodawcy. Stąd tryb ten zapewne nie byłby skuteczny, i jedynie przedłużyłby czas oczekiwania na rozstrzygnięcie sprawy przez sąd.**
 28. Wprowadzało się instytucję arbitrażu (art. 522 i nast.), idea piękna, ale przepisy zapewne byłyby martwe.

Kodeks pracy stanowił wypadkową dwóch tendencji – doktryny, teoretyzowania (dominacja profesorów w składzie komisji) i dążeń pracodawców do reformy kodeksu w kierunku elastyczności rozwiązań. Najbardziej wyrazistym sukcesem doktrynerstwa były przepisy o wypoczynku rocznym, tj. urlopie. Wyrazem zwycięstwa teorii było też dążenie do likwidacji albo objęcia kodeksem innych niż umowa o pracę form zatrudnienia. Kodeks wprowadzał domniemanie stosunku pracy „bez względu na nazwę zawartej umowy” (art. 47 § 1 i art. 50). Wyjątkowo kodeks dopuszczał samozatrudnienie, ale dotyczyło to raczej specjalistów i członków zarządu (art. 48-49).

Ceną za to były istotne zmiany dotyczące samego stosunku pracy. Miał on być o wiele bardziej elastyczny. Powołano wiele odmian: umowa o pracę dorywcze (art. 80), umowa o pracę sezonowe (art. 81), umowa nieetatowa (art. 84 - w istocie umowa ramowa, nie gwarantująca ani pracy, ani płacy), pracownicy domowi (art. 169-176). Te odmiany pozbawione były praktycznie ochrony przed zwolnieniem (art. 88 i art. 171), i w części miały zastąpić tzw. śmieciówki, choć faktycznie same nimi były.

Projekt zakładał, że sankcją za naruszenie przepisów o szczególnych umowach jest nawiązanie z mocy prawa umowy na czas nieokreślony (art. 79 § 6, art. 82 i art. 85). Były to zatem swoiste pułapki, częściej dla pracodawcy, ale czasem mogło się okazać, że to pracownik stał się stroną umowy, której nigdy sobie nie życzył.

Dalsze zmiany w kierunku elastyczności widniały w przepisach o czasie pracy, gdzie wiele regulacji można było zmienić układem albo regulaminem. Przykładowo art. 333 § 5 przewidywał, że „Regulamin wynagradzania lub układ zbiorowy pracy mogą ustalić pojęcie normalnego wynagrodzenia [będącego podstawą do obliczenia dodatku za nadgodziny] pod warunkiem, że obejmuje ono co najmniej wynagrodzenie zasadnicze i przewidziane przepisami prawa pracy dodatki funkcyjne i dodatki wyrównawcze”.

Istotą zmian w kierunku uelastycznienia czasu pracy był Tytuł VI „Czas pracy” Działu IX, zatytułowany „Nietypowe formy organizacji czasu pracy”. Sama nazwa mówiła, że oto mamy formy typowe (opisane wcześniej, które istotnie nie stanowią nowości) oraz nietypowe, opisane w tym dziale. Były dwie formy: pierwsza to system podziału stanowiska pracy, druga zaś, opisana w art. 351: „*Układ zbiorowy pracy może regulować zasady organizacji czasu pracy w sposób odmienny od zawartych w Kodeksie w stosunku do innych pracowników, niż określani w art. 350. W takim przypadku regulacje dotyczące zespołowej organizacji pracy stosuje się odpowiednio, z wyjątkiem spraw uregulowanych w art. 350 § 7 pkt 1*”.

Wielką nowością był wyłom w ochronie osób nieobecnych w pracy przed zwolnieniem. Art. 111 § 1 przewidywał, że o zamiarze wypowiedzenia umowy zawiadamia się pracownika, co rozpoczyna cały proces konsultacji. Ochrona przed wypowiedzeniem wynikająca z nieobecności w pracy (np. spowodowanej chorobą, art. 108 § 1) nie obowiązywałaby przez 30 dni od daty otrzymania zawiadomienia (art. 108 § 2). Stanowi to realizację jednego z najważniejszych postulatów pracodawców.

Zmiany w zasadach przywracania do pracy gwarantowały natomiast pracodawcy, że będzie mógł się uwolnić od pracownika za wypłatą odprawy (art. 128 § 5-7 i art. 518 § 7). Nie dotyczyło to grup szczególnie chronionych (art. 128 § 8).

Pozostałe, warte wymienienia propozycje w ówczesnych projektach to:

1. Świadczenie pracy mógł czasem wydać inspektor pracy, np. w razie śmierci pracodawcy (art. 239 § 10),
2. Pracownik mógł być obowiązany do zwrotu nakładów związanych z zatrudnieniem go (art. 242),
3. Przepisy o unikaniu konfliktu interesów (art. 249-51),
4. Regulacja o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych (art. 252-61),
5. Regulacja dotycząca dyżurów pracowniczych (art. 339 i nast.),
6. Urlop 26 dni dla wszystkich (art. 354 § 1), rozliczany w dniach, godzinach (z art. 355 można się dowiedzieć, jakby mogły co do tego być wątpliwości, że $8 \times 26 = 208$) i minutach (za dzień zatrudnienia przypada 34 minuty urlopu – art. 357).

Na szczególną wzmiankę zasługiwały jeszcze barokowo rozbudowane wręcz przepisy:

1. Art. 44, który w dziesięciu paragrafach, pełnych zastrzeżeń i wyjątków regulował zasady, na których pracodawca odpowiada (a raczej – nie odpowiada) za mobbing,
2. Art. 79 regulujący w jedenastu paragrafach, kiedy i z jakim skutkiem można zawrzeć umowę na czas określony,
3. Art. 394, który w siedemnastu (!) paragrafach regulował, kto i kiedy ma prawo do urlopu macierzyńskiego, z czego na dokładkę tylko trzy pierwsze dotyczą matki, a pozostałe wskazują kiedy uprawnionym może być nie matka, ale ktoś inny.

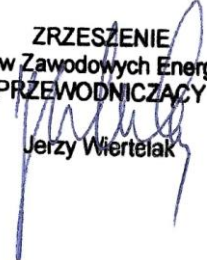
Projektowany Kodeks zbiorowego prawa pracy miał zastąpić wszystkie akty zbiorowego prawa pracy które miały się znaleźć w jego treści. Składał się zatem, oprócz części ogólnej, z części zawierających przepisy o związkach zawodowych, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czy o zwolnieniach grupowych. Samą ideę zebrania tych zagadnień w jednym akcie prawa i ich usystematyzowania należy

ocenić pozytywnie. Jednakże przy okazji względem obowiązujących zasad próbowano wprowadzić liczne, nie zawsze czytelne zmiany.

1. Intencją twórców projektu było oderwanie struktury związków zawodowych od zakładów pracy i całkowita przebudowa struktury związków zawodowych. Z przepisów i uzasadnienia wynikało, że kształt struktur związkowych ma być zupełnie swobodny (art. 15 § 1 i art. 26), a jednocześnie z konkretnych przyjętych przez dany związek rozwiązań nic nie będzie wynikać, jako że struktury miały być oderwane od zakładów pracy. Znikało dotychczasowe pojęcie zakładowej organizacji związkowej (termin zostawał, ale miał inne znaczenie), zniknęły międzyzakładowe organizacje związkowe i ponadzakładowe organizacje związkowe.
2. Całkowitej zmianie ulegała także instytucja reprezentatywności. Pojawić się miało referendum wśród pracowników dające organizacji tytuł do reprezentatywności, przy bardzo wysokich wymaganiach co do większości i frekwencji.
3. Pojawić się miały inne niż związkowe przedstawicielstwa pracowników (w zasadzie – wybieralne).
4. W zakresie zwolnień grupowych projekt zakładał likwidację odpraw przy tych zwolnieniach. Regulacje były tu niespójne z przepisami projektu kodeksu pracy.
5. Projekt dopuszczał prowadzenie sporu zbiorowego tylko w przedmiocie określonym jako „*warunki pracy, płace, świadczenia socjalne lub prawa i wolności związkowe*”.
6. Projekt radykalnie zmieniał obecną zasadą korzystności (art. 9 § 2 i 3 k.p.) i dopuszczał możliwość, że układ zakładowy będzie mniej korzystny dla pracowników niż ponadzakładowy (art. 133 § 2 projektu), oraz że porozumienia zbiorowe mogą być mniej korzystne niż układy (art. 170 § 2 projektu).
7. Projekt radykalnie zmieniał zasady zawierania układów. Miały zniknąć układy na czas nieokreślony, zasadą był rok, a maksymalny czas obowiązywania to trzy lata (art. 141 § 3 projektu), przy czym dodano klauzulę automatycznego przedłużenia, jeżeli nikt układu nie wypowiedzie (art. 141 § 4). W konsekwencji wprowadzano zamknięty katalog sytuacji, w których pracodawca obowiązany był podjąć negocjacje (art. 138 § 3 projektu).
8. Projekt przewidywał że „*W sprawach nieuregulowanych w przepisach prawa pracy do rokowań układowych i zawarcia układu stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego*” (art. 142). Rozwiązanie to mogło zniszczyć instytucję układów zbiorowych.
9. Projekt przewidywał zgłaszanie układów do RDS (art. 144 § 3 projektu), która to instytucja zupełnie nie jest do tego przystosowana.
10. Art. 145 projektu przewidywał sądową kontrolę prawidłowości zawarcia układu, co mogło wydłużyć, czy wręcz uniemożliwić jego rejestrację.
11. Po rozwiązaniu układu jego przepisy miały przestać obowiązywać z mocy prawa, bez wypowiedzeń zmieniających (art. 150; podobnie odnośnie regulaminów w art. 200 projektu kodeksu pracy).
12. Art. 169 wprowadzał zasadę *numerus clausus* porozumień zbiorowych, co zapewne miało doprowadzić do wyeliminowania z obrotu prawnego wszelkich umów społecznych itp. porozumień wykształconych w praktyce.
13. Konstrukcja przepisów o sporach zbiorowych wskazywała, że spór zaistniałby od daty odrzucenia wszystkich żądań, co sugerowałoby, że wystarczyło ze strony pracodawcy

symboliczne ustępstwo (np. podwyżki wynagrodzeń o 1 gr), by uniemożliwić prowadzenie sporu zbiorowego.

14. Przewidziano sądowe postępowania kontrolujące legalność sporu zbiorowego oraz legalność strajku.
15. Przewidziano sądowy tryb weryfikacji liczebności danej organizacji związkowej. To rozwiązanie obowiązuje obecnie w art. 25[2] u.z.z.

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZACY

Jerzy Wiertelak