



RM MALUJDA

KANCELARIA PRAWNO-PATENTOWA

NEWSLETTER 2/2020

SPRAWY PRACOWNICZE

- ZMIANA ROZKŁADU CZASU PRACY | OBNIŻENIE WYNAGRODZENIA |
ZWOLNIENIA | CZAS PARCY A TARCZA 4.0

Spis treści

A. Zmiana rozkładu czasu pracy	2
1. System czasu pracy	2
2. Wprowadzenie nowego systemu czasu pracy	3
3. Zmiana systemu i rozkładu czasu pracy a regulacje związane z Covid-19	4
B. Obniżenie wymiaru czasu pracy	5
1. Obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie dotychczasowych przepisów	5
2. Modyfikacje wprowadzone Ustawą COVID	5
C. Obniżenie wynagrodzenia	7
D. Zwolnienia	8
1. Sposoby rozwiązywania umów o pracę na gruncie KP	8
2. Zwolnienia grupowe	10
E. Planowane uregulowania w tematyce zmiany rozkładu czasu pracy w Tarczy 4.0	11
1. Praca zdalna	11
2. Obniżenie czasu pracy i przestój ekonomiczny	12

A. Zmiana rozkładu czasu pracy

1. System czasu pracy

Zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy [dalej: „KP”] wyróżnia się stosowanie następujących systemów czasu pracy:

1. **podstawowy system czasu pracy** (8h pracy na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy - art. 129 KP);
2. **równoważny system czasu pracy** (do max. 12h pracy na dobę, przy jednoczesnym skróceniu czasu pracy w innych dniach lub zapewnieniu większej liczby dni wolnych od pracy przy miesięcznym bądź wyjątkowo do max. 3 miesięcy okresu rozliczeniowego - art. 135 KP);
3. **zmodyfikowany system równoważnego czasu pracy** (do max. 16h pracy na dobę, przy jednoczesnym skróceniu czasu pracy w innych dniach lub zapewnieniu większej liczby dni wolnych od pracy. Możliwy wyłącznie przy pracach polegających na dozorcze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy - art. 136 KP);
4. **równoważny system czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych** (do max. 24h pracy na dobę, przy jednoczesnym skróceniu czasu pracy w innych dniach lub zapewnieniu większej liczby dni wolnych od pracy - art. 137 KP);
5. **system czasu pracy w ruchu ciągłym** (do 43h przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, przy czym jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin - system ten może być stosowany wyłącznie przy pracach w ruchu ciągłym, a także w przypadku gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności - art. 138 KP);
6. **system przerywanego czasu pracy** (możliwość wprowadzenie jednej przerwy w pracy w ciągu doby, trwającej max. 5h- art. 139 KP);
7. **system zadaniowego czasu pracy** (pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z podstawowego systemu czasu pracy - art. 140 KP);
8. **system ruchomego czasu pracy** (różne godziny rozpoczynania pracy lub przedział czasowy, w którym pracownik decyduje o rozpoczęciu pracy w danym dniu – art.140¹ KP);
9. **system skróconego tygodnia pracy** (na wniosek pracownika, dopuszczalne wykonywanie pracy przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia pracy, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12h w okresie rozliczeniowym 1 miesiąca - art. 143 KP);
10. **system pracy weekendowej** (praca świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, możliwe przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy max do 12h, w okresie rozliczeniowym 1 miesiąca - art. 144 KP).

2. Wprowadzenie nowego systemu czasu pracy

Zgodnie z art. 150 KP jeżeli pracodawca chce wprowadzić nowy system lub rozkład czasu pracy to powinien dokonać tego w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy lub w obwieszczeniu, jeżeli nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. W tym celu należy:

1. uzgodnić treść wprowadzanego zapisu ze związkami zawodowymi, jeśli organizacje związkowe w firmie działają.
2. Jeśli nie dojdzie do uzgodnienia albo w firmie nie ma związków zawodowych - pracodawca sam wprowadza nowy system i rozkład czasu pracy.
3. treść zapisu o wprowadzeniu nowego systemu czy rozkładu czasu pracy podaje się do wiadomości załogi w sposób przyjęty u danego pracodawcy.
4. zapis o nowym systemie lub rozkładzie czasu pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

W przypadku, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także gdy działa taka organizacja, ale nie wyraża ona zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, można zastosować okres rozliczeniowy w systemie równoważnego czasu pracy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy:

- a. w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników lub
- b. dla rozkładów w ruchomym czasie pracy

ustala się:

- a. w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo;
- b. w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

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

Rozkłady czasu pracy w systemie ruchomego czasu pracy mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy zgodnie z powyższą procedurą.

W przypadku zastosowania systemu skróconego tygodnia pracy lub pracy weekendowej (które mogą być wprowadzone na pisemny wniosek pracownika) następuje ono na podstawie umowy o pracę.

3. Zmiana systemu i rozkładu czasu pracy a regulacje związane z Covid-19

Zmiana w niektórych przedsiębiorstwach systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników oraz polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, pozostawania w gotowości do pracy i realizowania prawa do wypoczynku w wyznaczonym miejscu na gruncie Ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 [dalej: „Ustawa COVID”].

Zgodnie z art. 15x w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:

1. zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
2. polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
3. zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę – w przypadku takiego dyżuru niestosuje się postanowień KP dotyczących prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego.
4. polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Pracodawca w powyższym zakresie:

- obowiązany jest zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych;
- odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu na żądanie, bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwania terminu takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony.

Powyższe uregulowania mogą być wprowadzone w przedsiębiorstwie prowadzącym lub będącym kluczowym w zakresie: zapewnienia funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej; funkcjonowania stacji paliw płynnych; w stosunku do którego wydano polecenie przez wojewodę, ministra właściwego do spraw zdrowia oraz Prezesa Rady Ministrów; pełnienia funkcji sprzedawcy z urzędu; ważnego dla obronności, interesu gospodarczego państwa, bezpieczeństwa publicznego i innych ważnych interesów państwa; działalności w sektorze rolno-spożywczym związanej z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności, itp.

B. Obniżenie wymiaru czasu pracy

1. Obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie dotychczasowych przepisów

Zgodnie z ustawą z 11.10.2003r o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy obniżony wymiar czasu pracy to obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy.

Sytuacja obniżenia wymiaru czasu pracy jest uregulowana wspólnie z pracą w okresie przestoju ekonomicznego.

Warunki pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy przedsiębiorca ustala w:

- układzie zbiorowym pracy lub
- w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi - jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi 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.

Jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działają zakładowe organizacje związkowe to te warunki i tryb pracy ustala się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

2. Modyfikacje wprowadzone Ustawą COVID

Obniżenie wymiaru czasu pracy na gruncie art. 15zf Ustawy COVID ustala się TYLKO w porozumieniu.

Porozumienie zawiera pracodawca z:

1. organizacjami związkowymi reprezentatywnymi 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. organizacjami związkowymi reprezentatywnymi 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. zakładową organizacją związkową - jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo

4. przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa albo
5. w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Porozumienie powinno określać przynajmniej:

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

Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się KP w zakresie wypowiedzenia zmieniającego warunków płacy lub pracy. Oznacza to, że pracodawca nie musi składać pracownikom wypowiedzeń zmieniających, ani zawierać z nimi dodatkowych indywidualnych umów w celu wdrożenia uzgodnionych rozwiązań.

Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Na gruncie art. 15zf Ustawy COVID pracodawca może wprowadzić elastyczne zasady ustalania pracownikom czasu pracy, porozumienie o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia.

Pracodawca musi wykazać spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i nie zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019r. bądź mieć sytuację uregulowaną np. umową z ZUSem.

Porozumienie może obejmować:

1. ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dobowego (do nie mniej niż 8 godzin przy czym 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) i tygodniowego pracowników (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.

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.

C. Obniżenie wynagrodzenia

Obniżenie wynagrodzenia może zawsze nastąpić na podstawie porozumienia stron poprzez aneksowanie umowy o pracę z pracownikiem, takie rozwiązanie wymaga akceptacji ze strony pracownika.

Przy obniżeniu pensji można również skorzystać z kodeksowej instytucji wypowiedzenia zmieniającego uregulowanej w art. 42 KP.

Pracownikowi należy zaproponować nowe warunki pracy lub płacy na piśmie. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Wypowiedzenie powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Szczególną ochroną objęci są pracownicy, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Warunki pracy lub płacy takich pracowników może się odbyć jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

1. wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
2. stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Obniżenie wynagrodzenia może być też skutkiem obniżenia wymiaru czasu pracy zgodnie z informacjami zawartymi w lit. B powyżej.

Zgodnie z rozwiązaniami art. 15g Ustawy COVID pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu - może się to wiązać w praktyce z

obniżeniem o 20% pensji, jednakże wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne, ale z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

D. Zwolnienia

1. Sposoby rozwiązywania umów o pracę na gruncie KP

Omówienie dotyczy sytuacji rozpatrywanej z perspektywy pracodawcy. Zgodnie z art. 30 KP umowa o pracę rozwiązuje się:

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

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Pracodawca jest dodatkowo zobowiązany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać przyczynę wypowiedzenia lub rozwiązania umowy. Dodatkowo w wypowiedzeniu umowy lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników reguluje art. 36¹ KP. Pracodawca ma możliwość, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Zamiar wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony pracodawca przedstawia na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Nie można wypowiedzieć umowy o pracę:

1. pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (nie dotyczy pracownika, który uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy);

2. w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie znajdują zastosowania przepisy ochronne dotyczące sytuacji z pkt 1 i 2 powyżej, jak również obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z zakładową organizacją związkową ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem ma 2 warianty:

- a. z winy pracownika;
- b. bez winy pracownika.

Ad a) Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Ad b) Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy;
- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
- lub w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż ww., trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić:

1. w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.
2. po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Ponadto, jeśli ustaną przyczyny ww. po stronie pracownika i w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik taki zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn to pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika.

Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę dokonane z naruszeniem przepisów odnosi zawsze skutek w postaci ustania stosunku pracy. Pracownikowi jednak będą przysługiwały różne roszczenia i tak, np.

- Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.
- Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Istotną kwestią jest niedopuszczalność zwolnienia pracownika w przypadku objęcia przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 15g Ustawy COVID) w okresie otrzymywania dofinansowania na utrzymanie miejsc pracy. Pracodawca nie może zwolnić pracownika z przyczyn niezależnych od pracownika czyli np. redukcji etatów, zwolnienie może być dokonane, tylko gdy podstawą są przyczyny leżące po stronie pracownika, wówczas zwolnienie nastąpi dyscyplinarnie bądź na podstawie zwykłego wypowiedzenia.

2. Zwolnienia grupowe

Osobną materią jest tzw. „zwolnienie grupowe” na gruncie Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [dalej: „Ustawa o zwolnieniach grupowych”].

Reguluje ona dwie zasadnicze sytuacje –

1. Zwolnienie grupowe czyli konieczność rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:
 - 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;
 - 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
 - 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.
2. Zwolnienie indywidualne czyli konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy

porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w pkt 1 powyżej.

Na pracodawcę zwalnającego pracowników w tym trybie nałożony jest szereg obowiązków takich m.in. jak skonsultowanie zamiaru przeprowadzenia zwolnienia grupowego z zakładowymi organizacjami związkowymi, poinformowanie PUP o zamiarze przeprowadzenia zwolnienia grupowego, zawarcie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, wypłacenie odpraw pieniężnych.

E. Planowane uregulowania w tematyce zmiany rozkładu czasu pracy w Tarczy 4.0

1. Praca zdalna

Zgodnie z art. 3 Ustawy COVID pracodawca już teraz w celu przeciwdziałania COVID-19 może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Wraz z wprowadzeniem tej regulacji pojawiły się kwestie dotyczące tego, czy na gruncie dotychczasowych przepisów wprowadzenie pracy zdalnej było niemożliwe i jaka powinna być forma wprowadzenia pracy zdalnej. Praca zdalna nie jest uregulowana wprost w kodeksie pracy, jednak kodeks nie wyklucza możliwości świadczenia przez pracownika pracy w takim trybie. Otóż system czasu pracy jak i miejsce świadczenia pracy stanowią jedne z elementów umowy o pracę. Mogą być one zmienione np. poprzez zastosowanie art. 42 KP o wypowiedzeniu warunków pracy. Dokonuje się tego na piśmie. U wielu pracodawców funkcjonują też w regulaminach pracy zapisy dotyczące pracy zdalnej czyli tak zwanego „home office’u”. Nie należy ich mylić z telepracą regulowaną art. 67^s KP. W praktyce home office jest swojego rodzaju benefitem dla pracowników, na których wnioski jest udzielana zgoda na pracę z domu.

Przepis specustawy wprowadzający pracę zdalną przenosi środek ciężkości na inicjatywę pracodawcy w tym zakresie i powinna być ona traktowana jako polecenie służbowe. Art. 3 Ustawy COVID nie wskazuje przy tym na formę takiego polecenia, z ostrożności zaleca się jednak, aby nastąpiło to na piśmie, najlepiej w formie regulaminu, który uczyniłby taką pracę transparentną dla pracownika. Na pracodawcy spoczywają obowiązki związane z BHP czy ochroną danych, ponadto warto uregulować takie kwestie jak sprzęt, rozpoczynanie i kończenie pracy czy kontrola pracy w warunkach home office’u.

Tarcza 4.0 miałyby doprecyzować warunki pracy zdalnej, i tak:

- Wykonywanie pracy zdalnej miałyby 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 mogłaby być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.
- Środki pracy i materiały do pracy potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej miałyby zapewnić pracodawca.
- Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik mógłby używać środków pracy niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwiałyby 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.

- Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną miałby obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.
- Pracodawca mógłby w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.
- Pracodawca odpowiadałby za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej oraz za wypadki przy tej pracy tylko w zakresie związanym z zapewnionymi przez siebie środkami pracy lub materiałami do pracy.

2. Obniżenie czasu pracy i przestój ekonomiczny

Kolejna planowana zmiana dotyczy obniżenia czasu pracy i objęcia pracownika przestojem ekonomicznym w przypadku, gdy u pracodawcy wystąpi spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń.

Taki pracodawca mógłby:

- 1) 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 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.

Jako istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń miałyby się rozumieć 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 uprawnień z punktów 1 i 2 powyżej, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy).

Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym miałyby zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz kosztów wynagrodzeń 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.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustalałoby się w porozumieniu z przedstawicielami – analogicznie do już istniejących przepisów.

Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym nie wykluczałoby możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie na rzecz ochrony miejsc pracy z art. 15g Ustawy COVID.

Dodatkowo w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca mógłby 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.

Tarcza 4.0 wprowadziłaby również mniejszy limit w wysokości odprawy – u pracodawcy, który odczuwa spadek obrotów w związku z COVID lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń 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. Zgodnie z art. 8 ust. 4 Ustawy o zwolnieniach grupowych wysokość ta nie może przekraczać 15-krotności minimalnego wynagrodzenia.

Ponadto pracodawca mógłby zawiesić obowiązki:

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

w porozumieniu z organizacjami związkowymi jeśli takowe u pracodawcy działają.

Pracodawca mógłby nie stosować postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania ustalających wyższą wysokość odpisu na ZFŚS oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określone ustawą. W takim przypadku wysokość odpisu na ZFŚS byłaby obliczana zgodnie z określoną ustawie.

Ponadto przedsiębiorcy u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, mogliby zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń także na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nieobjętych:

- 1) przestojem, o którym mowa w art. 81 KP, oraz
- 2) przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 1, oraz
- 3) obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 1

Wynagrodzenia pracowników miałyby być dofinansowywane ze środków FGŚP do wysokości połowy tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Dofinansowanie nie przysługiwałoby do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego.