



## **Możliwość zawieszenia stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy w związku z pandemią koronawirusa COVID-19**

---

Jeżeli jest to uzasadnione **sytuacją finansową pracodawcy**, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

### **Ważne:**

Zawieszenie stosowania przepisów **nie dotyczy** przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

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

Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy **nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat** (przepis art. 241<sup>27</sup> § 3 K.p. stosuje się odpowiednio).

Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. (art. 91 ustawy Kodeks pracy).

Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, **nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników**, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu. Przepisy art. 91 § 1-4 stosuje się odpowiednio. (art. 23<sup>1a</sup> ustawy Kodeks pracy).



## **Przykład**

Ze względu na pandemię koronawirusa i związane z tym kłopoty finansowe firmy pracodawca zatrudniający mniej niż 20 pracowników (nieobjęty układem zbiorowym pracy i nie tworzącym regulaminu wynagradzania) postanowił o zawieszeniu niektórych warunków w zawartych umowach o pracę.

Na zasadach określonych w art. 91 K.p. pracodawca może na okres trzech lat wprowadzić w firmie mniej korzystne warunki zatrudniania od przewidzianych w umowach o pracę bez konieczności stosowania wypowiedzeń zmieniających w stosunku do każdego pracownika.

---

**Do źródeł prawa pracy zalicza się** nie tylko przepisy kodeksu pracy lecz również przepisy innych ustaw i rozporządzeń, ale także wewnętrzzakładowe postanowienia, a więc przepisy układu zbiorowego pracy, regulaminów pracy i wynagradzania oraz założenia statutowe, przez które określane są wzajemne uprawnienia i obowiązki stron stosunku pracy.

Wewnętrzzakładowe przepisy prawa pracy, podobnie jak i postanowienia indywidualnych umów o pracę mogą przewidywać korzystniejsze postanowienia dla pracowników aniżeli normy kodeksowe a dotyczyć mogą m.in. dodatkowych świadczeń (art. 9 i 18 ustawy Kodeks pracy).

Okoliczności w których aktualnie się znajdujemy, spowodowały, iż sytuacja ekonomiczno-finansowa większości pracodawców uległa znacznemu pogorszeniu. Może doprowadzić ona do zaprzestaniem działalności gospodarczej danej firmy lub prowadzić do redukcji zatrudnienia.

W interesie obu stron stosunku pracy leży ograniczenie nadmiernych obciążeń finansowych pracodawcy, ustalonych w porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania albo w statucie organizacyjnym czy też w indywidualnych umowach o pracę.



**Upoważnionymi do zawarcia porozumienia są:**

- ⇒ pracodawca i
- ⇒ reprezentująca pracowników organizacja związkowa.

Gdy pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawierają pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

Zawieszenie postanowień zapisów układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy i wynagradzania i innych postanowień wewnątrzzakładowych **będzie zgodne z prawem** jeżeli spełnione zostaną łącznie poniższe warunki:

- ⇒ jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy (m.in. pandemia)
- ⇒ zawarte zostało porozumienie z reprezentującą pracowników organizacją związkową, a przy jej braku z przedstawicielstwem pracowników wybranym w trybie przyjętym u tego pracodawcy
- ⇒ okres zawieszenia nie przekracza 3 lat
- ⇒ porozumienie przekazano właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Przepisy prawa pracy w sposób zróżnicowany odnoszą się do **przedstawicielstwa załogi w zakładach pracy**, w których nie funkcjonują związki zawodowe.

W art. 237<sup>13a</sup> ustawy Kodeks pracy wymieniono:

- ⇒ przedstawicieli pracowników.

W art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS mowa jest o:

- ⇒ pracownika wybranym przez załogę.

W art. 2 ust. 7 ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mowa jest o:

- ⇒ przedstawicielach pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.



**Ważne:**

Obowiązek przekazania porozumienia inspektorowi pracy ma charakter czysto informacyjny. PIP nie jest uprawniona do badania zasadności zawartego porozumienia.



---

**W wyroku z dnia 6 grudnia 2005 r.**

**sygn. akt III PK 91/05, OSNP 2006/21-22/316**

**Sąd najwyższy wyjaśnił, że:**

(...)

nie jest rozstrzygnięte w orzecznictwie - a także wypowiedzi doktryny są różne - czy w indywidualnym sporze o świadczenie (zawieszony w całości lub częściowo przez któreś z tych porozumień) sąd może oceniać istnienie przesłanki "sytuacji finansowej pracodawcy" i tą drogą zakwestionować jego legalność zasądzając na rzecz pracownika dochodzone świadczenie.

Sąd Najwyższy opowiada się przeciwko tej możliwości. Sytuacja finansowa pracodawcy (w domyśle zła) jest przesłanką na tyle ogólną, że jej ocena dokonana przez partnerów społecznych nie powinna podlegać kontroli sądu. Trzeba mieć na uwadze, że nie podlega tej kontroli zasadność zmiany układu zbiorowego pracy polegającej na obniżeniu wynagrodzenia pracowników. Skoro taka zmiana, mająca charakter trwały, wymyka się spod kontroli sądu, to tym bardziej sąd nie powinien oceniać przejściowego zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy lub postanowień umowy o pracę. Nie wyłącza to możliwości sądowej oceny legalności tych porozumień, w szczególności w odniesieniu do trybu ich zawarcia, a także równego traktowania i niedyskryminacji (art. 32 i art. 33 Konstytucji, art. 9 § 4 w związku z art. 112, art. 113 i art. 183a - 183c k.p.).



Porozumienie o zawieszeniu układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania albo postanowień umownych mogą pogorszyć sytuację zatrudnionych na okres do 3 lat, ale nie mogą przewidywać niższych niż określonych prawem standardów zatrudnienia.

Płaca w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż płaca minimalna obowiązująca w danym roku (w 2020 r. – 2 600 zł). Jeśli zakładana stawka nie stanowi jedynego składnika wynagrodzenia, a uzupełniające ją elementy płacy zapewnią pracownikom ustawowe minimum, pracodawca może wprowadzić zamiar w życie.

### **Ważne:**

Do minimalnego wynagrodzenia za pracę nie wliczamy:

- ⇒ nagrody jubileuszowej
- ⇒ odprawy pieniężnej przysługująca pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy
- ⇒ wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych
- ⇒ dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz
- ⇒ dodatku za staż pracy.

### **Zapamiętaj**

Zmiana m.in. regulaminu wynagradzania powoduje zmianę indywidualnych warunków płacowych, **bez konieczności zmiany umowy o pracę** w przypadku czasowego zawieszenia obowiązywania niektórych postanowień regulaminu wynagradzania (postanowienia korzystniejsze dla pracowników niż rozwiązania ustawowe, w razie skorzystania z możliwości przewidzianej w art. 91 K.p.).



Jeżeli pracownicy danej firmy nabyli uprawnienia do świadczeń deputatowych, premialnych, dodatków z tytułu stażu pracy itp., to od dnia zawarcia takiego porozumienia uprawnienia te ulegną zawieszeniu na określony czas (nie dłuższy niż 3 lata). Oznacza to iż po upływie okresu wskazanego w porozumieniu powyższe uprawnienia, również z mocy prawa, zostaną pracownikom przywrócone.