

**EDYCJA PRAWA PRACY.
Kodeks pracy.
Pracownicze plany
kapitałowe. Ubezpieczenia.
50 innych aktów prawnych**
Wydanie 2.

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

A. Ustawa 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)

Tekst jednolity z dnia 29 października 2021 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095)¹

(zm.: Dz.U. 2021, poz. 2120, poz. 2133, poz. 2262, poz. 2269, poz. 2317, poz. 2459)

Wyciąg

(...)

Rozdział 2. Przepisy szczegółowe

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.

¹ Tekst jednolity ogłoszono dnia 22.11.2021 r.

A KoronawirusU Art. 4

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 umożliwiałoby 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, uwzględniając 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.

(...)

Art. 4. [Dodatkowy zasiłek opiekuńczy] 1. W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko, albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19 ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy oraz funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 4, zwolnionemu od pełnienia służby z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy do dnia 28 czerwca 2020 r.

1a. W przypadku zamknięcia szkoły, ośrodka rewalidacyjno-wychowawczego, ośrodka wsparcia, warsztatu terapii zajęciowej lub innej placówki pobytu dziennego o podobnym charakterze z powodu COVID-19, do których uczęszcza dorosła osoba niepełnosprawna, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy oraz funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 4, zwolnionemu od pełnienia służby, z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dorosłą osobą niepełnosprawną, przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy do dnia 28 czerwca 2020 r.

1b. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w ust. 1 i 1a, przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy oraz funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 4, zwolnionemu od pełnienia służby z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem legitymu-

Art. 4 KoronawirusU A

ającym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub ukończeniu 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, albo dorosłą osobą niepełnosprawną również w przypadku otwarcia placówek, o których mowa w tych przepisach, w czasie trwania COVID-19 do dnia 28 czerwca 2020 r. W okresie tym uwzględnia się okres, o którym mowa w ust. 1.

1c. W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko, albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy oraz funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 4, zwolnionemu od pełnienia służby, z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1133, 1621 i 1834), przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy do dnia 28 czerwca 2020 r.

1d. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w ust. 1c, przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy oraz funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 4, zwolnionemu od pełnienia służby z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, również w przypadku otwarcia placówek, o których mowa w tych przepisach, w czasie trwania COVID-19 do dnia 28 czerwca 2020 r.

2. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przyznawany jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie, o której mowa w ust. 1c, i nie wlicza się do okresu, o którym mowa w art. 33 ust. 1 tej ustawy. Za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego, zasiłek, o którym mowa w art. 32 ust. 1 tej ustawy, nie przysługuje.

3. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, określić dłuższy okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego niż wskazany w ust. 1–1d dla poszczególnych grup osób uprawnionych oraz w zależności od funkcjonowania poszczególnych placówek, o których mowa w tych przepisach, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

4. Zasiłki, o których mowa w ust. 1–1d, stanowiące dodatkowe uposażenie funkcjonariuszy, o których mowa w art. 3 ust. 2, przyznaje się w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2021 r. poz. 1882), ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1486, 1728 i 1898), ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1123, 1610

A KoronawirusU Art. 4a

i 2112 oraz z 2021 r. poz. 464 i 1728), ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz.U. z 2020 r. poz. 27 i 2320), ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz.U. z 2021 r. poz. 1362), ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz.U. z 2021 r. poz. 1671), ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1064 i 1728), ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz.U. z 2021 r. poz. 575 i 1728), ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2021 r. poz. 422, z późn. zm.) oraz ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1940 oraz z 2021 r. poz. 1728) okresów pobierania tych zasiłków nie wlicza się do okresów, o których mowa odpowiednio w art. 121b ust. 3, art. 125b ust. 3, art. 105b ust. 3, art. 136b ust. 3, art. 96b ust. 3, art. 102b ust. 3, art. 60c ust. 3, art. 194 ust. 3, art. 233 ust. 2 oraz art. 87 ust. 3 tych ustaw.

Art. 4a. [Zasiłek opiekuńczy] 1. W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko, albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19 osobie, o której mowa w art. 7 ust. 1 i 2 oraz art. 16 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2021 r. poz. 266, 1535 i 1621), przysługuje zasiłek opiekuńczy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego.

1a. W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko, albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, osobie, o której mowa w art. 7 ust. 1 i 2 oraz art. 16 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, przysługuje zasiłek opiekuńczy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

2. Zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w ust. 1 i 1a, przysługuje do dnia 28 czerwca 2020 r.

2a. Przepis art. 4 ust. 1b i 1d stosuje się odpowiednio.

3. Zasiłek opiekuńczy za każdy dzień wynosi 1/30 kwoty emerytury podstawowej w rozumieniu art. 6 pkt 7 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Art. 4e KoronawirusU A

4. Do przyznawania i wypłaty zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w ust. 1 i 1a, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

5. Zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w ust. 1 i 1a, finansowany jest z budżetu państwa za pośrednictwem Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

6. Do zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w ust. 1 i 1a, nie stosuje się art. 29 ust. 10 i 12 oraz art. 52 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 305, 1236, 1535, 1773 i 1927).

7. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, określić dłuższy okres pobierania zasiłku opiekuńczego niż wskazany w ust. 2 dla poszczególnych grup osób uprawnionych oraz w zależności od funkcjonowania poszczególnych placówek, o których mowa w tych przepisach, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

(...)

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:

- 1) 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 2020 r. poz. 1876 i 2369 oraz z 2021 r. poz. 794 i 803),
 - 2) placówkach opiekuńczo-wychowawczych, regionalnych placówkach opiekuńczo-terapeutycznych oraz interwencyjnych ośrodkach preadopcyjnych, o których mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2020 r. poz. 821 oraz z 2021 r. poz. 159 i 1006)
- pracownicy i inne 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 oraz

A KoronawirusU Art. 4ea–4f

z 2021 r. poz. 1162) ani świadczenie pieniężne z tytułu choroby określone w odrębnych przepisach.

Art. 4ea. [Prawo do 100% wynagrodzenia] W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ubezpieczonemu zatrudnionemu 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, w okresie podlegania obowiązkowej kwarantannie lub izolacji lub izolacji w warunkach domowych, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, wynikających z pozostawania w styczności z osobami chorymi z powodu COVID-19 w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w tych podmiotach oraz w czasie niezdolności do pracy z powodu COVID-19 powstałej w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w tych podmiotach przysługuje prawo do 100% wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, lub zasiłek chorobowy, którego miesięczny wymiar wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku obliczonej na podstawie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 4f. [Organizacja jednostki pomocy społecznej świadczącej usługi całodobowo] 1. W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca prowadzący jednostkę organizacyjną pomocy społecznej świadczącej usługi całodobowo, o której mowa w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, w celu zapewnienia bezpieczeństwa osobom korzystającym z usług tych jednostek, ciągłości opieki i funkcjonowania, może po uzyskaniu uprzedniej zgody pracowników, na czas określony:

- 1) zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników;
- 2) polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w niezbędnym wymiarze;
- 3) polecić pracownikom realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę bez możliwości jego opuszczania;
- 4) zawiesić stosowanie przepisu art. 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przy zachowaniu w każdej dobie nieprzerwanego odpoczynku dobowego, o którym mowa w art. 132 § 1 tej ustawy.

2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych pracownika poza godzinami świadczenia pracy. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowa-

Art. 4g–4ha KoronawirusU A

niu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

3. Przy ustalaniu warunków pracy na zasadach określonych w ust. 1 nie stosuje się art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

4. Przepisy ust. 1–3 stosuje się odpowiednio do pracowników: placówek opiekuńczo-wychowawczych, regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych oraz interwencyjnych ośrodków preadocyjnych.

Art. 4g. [Zasiłek chorobowy równy 100% podstawy wymiaru zasiłku]

W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ubezpieczonemu zatrudnionemu w podmiocie leczniczym, w okresie podlegania obowiązkowej kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, wynikających z pozostawania w styczności z osobami chorymi z powodu COVID-19 w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym oraz w czasie niezdolności do pracy z powodu COVID-19 powstałej w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym przysługuje zasiłek chorobowy, którego miesięczny wymiar wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku obliczonej na podstawie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 4h. [Praca zdalna w okresie 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.

A KoronawirusU Art. 4hb–12a

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.

(...)

Art. 12a. [Epidemia, zawieszenie wykonywania obowiązków] 1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawiesza 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 2021 r. poz. 919 i 1005);
- 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 dentyisty. 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 2021 r. poz. 666 i 1292). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

Art. 12e KoronawirusU A

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.

(...)

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 instruktora stanowiskowego:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
- 2) pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- 3) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;
- 4) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

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.

(...)

A KoronawirusU Art. 15a

Art. 15a. [Rekompensata] 1. W związku z przeciwdziałaniem COVID-19 pracodawca będący zakładem aktywności zawodowej może ubiegać się o rekompensatę poniesionych za dany miesiąc kosztów płacy, o których mowa w art. 2 pkt 4a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 573), dotyczących pracowników niepełnosprawnych, o których mowa w art. 29 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, proporcjonalnie w takiej części, w jakiej pozostaje – według wyboru pracodawcy:

- 1) liczba dni przestoju w działalności zakładu aktywności zawodowej w miesiącu objętym wnioskiem do liczby dni tego miesiąca albo
- 2) spadek przychodu z działalności wytwórczej lub usługowej w miesiącu objętym wnioskiem względem przychodu z działalności wytwórczej lub usługowej z analogicznego miesiąca roku 2019, albo
- 3) spadek przychodu z działalności wytwórczej lub usługowej w miesiącu objętym wnioskiem względem średniomiesięcznego przychodu z działalności wytwórczej lub usługowej z czwartego kwartału roku 2019.

2. Pracodawca będący zakładem aktywności zawodowej w celu uzyskania rekompensaty, o której mowa w ust. 1, składa wniosek o rekompensatę do właściwego ze względu na siedzibę zakładu aktywności zawodowej oddziału Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

3. Wniosek o rekompensatę zawiera w szczególności:

- 1) nazwę zakładu aktywności zawodowej, jego adres i siedzibę;
- 2) wskazanie miesiąca, za który pracodawca ubiega się o rekompensatę;
- 3) określenie wysokości poniesionych kosztów płacy podlegających rekompensacie, o której mowa w ust. 1.

4. Do wniosku o rekompensatę dołącza się:

- 1) dokumenty potwierdzające wysokość poniesionych kosztów płacy;
- 2) oświadczenie o liczbie dni przestoju w działalności zakładu aktywności zawodowej w miesiącu objętym wnioskiem albo
- 3) oświadczenie o wysokości przychodu z działalności wytwórczej lub usługowej osiągniętego w miesiącu objętym wnioskiem oraz w analogicznym miesiącu roku 2019, albo
- 4) oświadczenie o wysokości przychodu z działalności wytwórczej lub usługowej osiągniętego w miesiącu objętym wnioskiem oraz o wysokości średniomiesięcznego przychodu z działalności wytwórczej lub usługowej z czwartego kwartału roku 2019.

4a. Oświadczenia, o których mowa w ust. 4 pkt 2–4, są składane 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.

Art. 15b KoronawirusU A

5. Wniosek o rekompensatę składa się w terminie 2 miesięcy, licząc od ostatniego dnia miesiąca, którego dotyczy ten wniosek.

6. Rekompensatę wypłaca się w terminie 14 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku o rekompensatę.

7. Rekompensata wypłacana jest ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

8. Prezes Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wydaje decyzję o:

- 1) wysokości rekompensaty, gdy ustalona przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kwota rekompensaty jest inna niż określona we wniosku o rekompensatę, albo
- 2) odmowie wypłaty rekompensaty.

9. Od decyzji, o których mowa w ust. 8, przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy do Prezesa Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

10. Przy rozpatrywaniu i rozstrzyganiu spraw przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 256).

11. Wypłacona kwota rekompensaty jest księgowana i wydatkowana analogicznie do środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wypłacanych jako miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o którym mowa w art. 26a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Art. 15b. [Dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych] 1. Dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów uczestniczenia w warsztacie terapii zajęciowej, o którym mowa w art. 10a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, nie ulega obniżeniu, w związku z zawieszeniem działalności warsztatu na skutek przeciwdziałania COVID-19.

1a. Po wznowieniu działalności warsztatu terapii zajęciowej, dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, o którym mowa w ust. 1, w okresie trwania stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, nie ulega obniżeniu, w sytuacji zmniejszonej liczby uczestników warsztatu biorących udział w zajęciach.

2. Dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów działania zakładów aktywności zawodowej, o którym mowa w art. 29 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia

A KoronawirusU Art. 15f–15g

1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, nie ulega obniżeniu w związku z przestojem działalności zakładu na skutek przeciwdziałania COVID-19.

(...)

Art. 15f. [Zwolnienie młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy] 1. W okresie ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostki systemu oświaty wprowadzonego na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 30b ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082) pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy.

1a. Zwolnienie, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy młodocianego pracownika, który:

- 1) jest uczniem branżowej szkoły I stopnia i w okresie ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostki systemu oświaty realizuje zajęcia z zakresu kształcenia ogólnego lub kształcenia zawodowego teoretycznego na terenie szkoły lub innej jednostki systemu oświaty, do których uczęszcza,
- 2) spełnia obowiązek nauki poprzez realizowanie przygotowania zawodowego u pracodawcy w pozaszkolnym systemie kształcenia – o ile u pracodawcy nie występują zdarzenia, które ze względu na aktualną sytuację epidemiologiczną mogą zagrozić zdrowiu młodocianego pracownika.

1b. (*uchylony*)

2. Pracodawca, z którym zawarta została umowa o refundację, o której mowa w art. 12 ust. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1100, 1162 i 1621), w przypadku wypłaty młodocianemu pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w całości lub w części, zachowuje prawo do refundacji.

3. Przepisy ust. 1, 1a i 2 stosuje się również w przypadku zawieszenia działalności jednostek systemu oświaty na podstawie odrębnych przepisów w związku z przeciwdziałaniem COVID-19.

Art. 15g. [Wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony 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 z 2021 r. poz. 1038, 1243 i 1535) oraz podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy

Art. 15g KoronawirusU A

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 2021 r. poz. 423, 432, 619, 1621 i 1834) 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. –

A KoronawirusU Art. 15g

Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 1509) stosuje się przepisy dotyczące zlecania, 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 ustalanego 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 ustalanego 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 ustalanego 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.

Art. 15g KoronawirusU A

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 ren-

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl