



PRAWO GOSPODARKA ZDROWIE
KANCELARIA
MODRO SPÓŁKA KOMANDYTOWA

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków oraz uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

radca prawny Michał Modro
dr nauk prawnych Anna Banaszewska
radca prawny Sara Pizon - Pietrzak

- OBOWIĄZEK WYKONYWANIA OKREŚLONYCH ZABIEGÓW SANITARNYCH
- ZASADY WPROWADZANIA PRACY ZDALNEJ
- MOŻLIWOŚĆ ZASTOSOWANIA OBOWIĄZUJĄCEGO W KODEKSIE PRACY ART. 210
- PRAWO DO WYNAGRODZENIA I ŚWIADCZEŃ Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W CZASIE KWARANTANNY
- OKRESOWE BADANIA LEKARSKIE
- BADANIE WSTĘPNE LUB KONTROLNE
- OBOWIĄZEK INFORMOWANIA O ZAWARTYCH UMOWACH O DZIEŁO
- ŚWIADCZENIE NA RZECZ OCHRONY MIEJSC PRACY
- WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA OBJĘTEGO PRZESTOJEM EKONOMICZNYM
- OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY
- WARUNKI I TRYB WYKONYWANIA PRACY W OKRESIE PRZESTOJU EKONOMICZNEGO LUB OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY

- SYSTEM/ROZKŁAD CZASU PRACY/ GODZINY NADLICZBOWE
- ŚWIADCZENIE POSTOJOWE
- ZWOLNIENIE ZE SKŁADEK
- UPRAWNIENIA DLA PRACODAWCY, U KTÓREGO WYSTĄPIŁ SPADEK OBROTÓW GOSPODARCZYCH
- OGRANICZENIE HANDLU W NIEDZIELĘ I ŚWIĘTA

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
OBOWIĄZEK WYKONYWANIA OKREŚLONYCH ZABIEGÓW SANITARNYCH	<p>W okresie od dnia 2 kwietnia 2020 r. do dnia 11 kwietnia 2020 r. zakłady pracy są obowiązane zapewnić:</p> <p>a) osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk,</p> <p>b) odległość pomiędzy stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 m, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii COVID-19.</p>	<p>§ 9 ust. 7 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 marca 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii.</p>	<p>§ 9 ust. 7 pkt 3 lit. a) 31 marca 2020r.</p> <p>§ 9 ust. 7 pkt 3 lit. b) 1 kwietnia 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
ZASADY WPROWADZANIA PRACY ZDALNEJ	<ul style="list-style-type: none"> • Pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). <p>Dodatkowo regulacje znajdują się w Kodeksie pracy m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa -w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. • Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, warunki stosowania telepracy określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy <p><i>art.67(6) § 1 i § 4 Kodeksu pracy</i></p>	<p><i>Art. 3 ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.</i></p>	<p>8 marca 2020 r.</p> <p><i>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy</i></p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>ZASADY WPROWADZANIA PRACY ZDALNEJ</p>	<p>Pracodawca jest obowiązany:</p> <ul style="list-style-type: none"> dostarczyć pracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy ubezpieczyć sprzęt pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu zapewnić pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu <p>chyba że pracodawca i pracownik postanowią inaczej, w odrębnej umowie art.67(11) § 1 Kodeksu pracy</p> <p>Zasady pracy zdalnej, określone przez pracodawcę, powinny obejmować:</p> <ul style="list-style-type: none"> uregulowanie kwestii: BHP (w tym odpowiedzialności za wypadek przy pracy) czas pracy (potwierdzanie rozpoczęcia i zakończenia pracy) zasady kontaktu z przełożonymi i współpracownikami, w tym informowania o wykonywaniu obowiązków i postępach w pracy obowiązki zabezpieczenia informacji poufnych, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz danych osobowych w warunkach domowych zasady użytkowania sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy 	<p>Art. 3 <i>ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.</i></p>	<p>8 marca 2020 r.</p> <p><i>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy</i></p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
ZASADY WPROWADZANIA PRACY ZDALNEJ	<p>Pracodawca i pracownik mogą, w odrębnej umowie, określić w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez pracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność pracownika zasady porozumiewania się pracodawcy z pracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika na stanowisku pracy sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez pracownika <p>art.67(11) § 2 Kodeksu pracy</p>	<p>Art. 3 <i>ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.</i></p>	<p>8 marca 2020 r.</p> <p><i>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy</i></p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>MOŻLIWOŚĆ ZASTOSOWANIA OBOWIĄZUJĄCEGO W KODEKSIE PRACY ART. 210</p>	<p>Zgodnie z art. 210 Kodeksu pracy w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.</p> <p>Należy jednak pamiętać, że jeżeli pracodawca należycie zadba o bezpieczeństwo pracownika to brak jest podstaw do odmowy wykonywania pracy. W praktyce tego rodzaju sytuacje mogą być trudne do oceny.</p>	<p>Art. 210 Kodeksu pracy</p>	<p>obowiązujący</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>PRAWO DO WYNAGRODZENIA I ŚWIADCZEŃ Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W CZASIE KWARANTANNY</p>	<p>Obowiązkowa kwarantanna osób przekraczających granicę państwową w celu udania się do swojego miejsca zamieszkania lub pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wraz z osobami wspólnie zamieszkującymi lub gospodarującymi.</p> <p>W celu wypłaty osobie odbywającej obowiązkową kwarantannę, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2 (po przekroczeniu granicy za okres jej trwania, wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, lub świadczenia pieniężnego z tytułu choroby określonego w odrębnych przepisach, osoba ta, w terminie 3 dni roboczych od dnia zakończenia obowiązkowej kwarantanny, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2, składa pracodawcy lub podmiotowi zobowiązanemu do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby pisemne oświadczenie potwierdzające odbycie obowiązkowej kwarantanny. Oświadczenie to można złożyć za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności.</p>	<p>§ 3 w związku z § 2 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 marca 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii.</p>	<p>31 marca 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>PRAWO DO WYNAGRODZENIA I ŚWIADCZEŃ Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W CZASIE KWARANTANNY</p>	<p>Płatnik składek (pracodawca), który nie jest obowiązany do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby, niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, przekazuje oświadczenie, o którym mowa powyżej, do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Oświadczenie to stanowi także dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy w okresie odbywania obowiązkowej kwarantanny, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2. Oświadczenie to można złożyć za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności.</p> <p>Obowiązkowa kwarantanna na podstawie decyzji organów inspekcji sanitarnej.</p> <p>Decyzja inspektora sanitarnego stanowi podstawę do wypłaty świadczeń z tytułu choroby na ogólnych zasadach. Zatem za czas nieobecności w pracy z powodu kwarantanny lub izolacji przysługuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy, wypłacane przez płatnika składek lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych.</p>	<p>§ 3 w związku z § 2 ust. 2 pkt 2 <i>rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 marca 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii.</i></p> <p>Art. 8 pkt 9 <i>ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19.</i></p>	<p>31 marca 2020 r.</p> <p>1 kwietnia 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>PRAWO DO WYNAGRODZENIA I ŚWIADCZEŃ Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W CZASIE KWARANTANNY</p>	<p>O przyjęciu do szpitala albo skierowaniu do izolacji, kwarantanny lub zleceniu izolacji w warunkach domowych, osoby, o której mowa w ust. 1, lekarz przyjmujący do szpitala, kierujący do izolacji, kwarantanny lub zlecający izolację w warunkach domowych, jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić państwowego powiatowego inspektora sanitarnego właściwego dla szpitala, miejsca izolacji, odbywania kwarantanny lub izolacji w warunkach domowych (art. 35 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi).</p>	<p>Art. 8 pkt 9 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19.</p>	<p>1 kwietnia 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
OKRESOWE BADANIA LEKARSKIE	<ul style="list-style-type: none"> W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawiesza się wykonywanie obowiązku wykonania okresowych badań lekarskich. 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 wykonania okresowych badań lekarskich, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu. Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. 	<p><i>Art. 12 ust. 1-2, 31m ust. 1 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</i></p>	<p>31 marca 2020r.</p> <p><i>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych</i></p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
BADANIE WSTĘPNE LUB KONTROLNE	<p>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 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.”</p>	<p><i>Art. 12 ust. 3 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</i></p>	<p>31 marca 2020r.</p> <p><i>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych</i></p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
OBOWIĄZEK INFORMOWANIA O ZAWARTYCH UMOWACH O DZIEŁO	<p>Obowiązek poinformowania przez pracodawcę o każdej umowie o dzieło zawartej z osobą, z którą płatnik nie pozostaje w stosunku pracy – w ciągu 7 dni od daty zawarcia tej umowy.</p> <p>W art. 36 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych dodano ust. 17.</p>	<p>Art. 22 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	31 marca 2020r.

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>ŚWIADCZENIE NA RZECZ OCHRONY MIEJSC PRACY</p> <p>Przedsiębiorca, 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub ust. 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 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. Przedsiębiorcy takiemu przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie <i>ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznaných świadczeń, o których mowa wyżej.</i> <p>Świadczenia oraz środki, o których mowa wyżej, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku.</p>	<p>Art. 15g ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	<p>31 marca 2020 r.</p> <p>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>ŚWIADCZENIE NA RZECZ OCHRONY MIEJSC PRACY</p> <p>Przedsiębiorca, 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</p>	<p>Przedsiębiorca taki musi spełniać kryteria, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, z zastrzeżeniem, że 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.</p> <p>Pracownikiem, o którym mowa w tym przepisie, jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy. Stosuje się to odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie kc 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.</p>	<p>Art. 15g ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	<p>31 marca 2020 r.</p> <p>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>ŚWIADCZENIE NA RZECZ OCHRONY MIEJSC PRACY</p> <p>Przedsiębiorca, 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</p>	<p>Świadczenia oraz środki na opłacenie składek, 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.</p>	<p>Art. 15g ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	<p>31 marca 2020 r.</p> <p>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA OBJĘTEGO PRZESTOJEM EKONOMICZNYM	<ul style="list-style-type: none"> 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. Wynagrodzenie, o którym mowa wyżej, 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 art. 15g 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. 	<p><i>Art. 15g ust. 6 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</i></p>	<p>31 marca 2020 r.</p> <p>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY	<ul style="list-style-type: none"> Przedsiębiorca, w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub ust. 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, może obniżyć wymiar czasu pracy 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 8, 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 art. 15g ust. 1. 	Art. 15g ust. 8 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.	31 marca 2020 r. przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY</p>	<p>Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w art. 15g 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.</p>	<p>Art. 15g ust. 8 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	<p>31 marca 2020r.</p> <p>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>WARUNKI I TRYB WYKONYWANIA PRACY W OKRESIE PRZESTOJU EKONOMICZNEGO LUB OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY</p>	<p>Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca oraz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 • zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo • przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; 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. 	<p><i>Art. 15g ust. 11-15 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</i></p>	<p>31 marca 2020 r.</p> <p>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>WARUNKI I TRYB WYKONYWANIA PRACY W OKRESIE PRZESTOJU EKONOMICZNEGO LUB OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY</p>	<p>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.</p> <p>W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.</p> <p>W porozumieniu określa się co najmniej:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 <i>Kodeksu pracy</i>.</p>	<p>Art. 15g ust. 11-15 <i>ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</i></p>	<p>31 marca 2020r.</p> <p>przepis traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>SYSTEM/ROZKŁAD CZASU PRACY/ GODZINY NADLICZBOWE</p>	<p>System/rozkład czasu pracy, o którym mowa niżej stosuje się do pracodawców zatrudniających pracowników:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej w rozumieniu art. 3 pkt 2 lit. a, c, f, h i k ustawy z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym; • w przedsiębiorstwie będącym podwykonawcą lub dostawcą, którzy nie są częścią infrastruktury krytycznej, o której mowa w pkt 1, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej; • zapewniających funkcjonowanie stacji paliw płynnych w rozumieniu art. 3 pkt 10h ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne oraz stacji gazu ziemnego w rozumieniu art. 2 pkt 26 ustawy z dnia 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych; • u przedsiębiorcy, w stosunku do którego wydano polecenie Prezes Rady Ministrów. 	<p><i>Art. 15x ust. 11-15 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</i></p>	<p>31 marca 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>SYSTEM/ROZKŁAD CZASU PRACY/ GODZINY NADLICZBOWE</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji; • polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji. <p>W przypadku jw. pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.</p> <p>Pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu, o którym mowa w art. 167(2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesunąć termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony.</p>	<p>Art. 15x ust. 11-15 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	<p>31 marca 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
ŚWIADCZENIE POSTOJOWE	<p>Osobie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie <i>Prawa przedsiębiorców</i> lub innych przepisów szczególnych, zwanej dalej „osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą”, • wykonującej umowę agencyjną, umowę zlecenia, inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z <i>Kodeksem cywilnym</i> stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowę o dzieło, zwane dalej „umową cywilnoprawną” <p>– przysługuje świadczenie postojowe, jeżeli nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu.</p> <p>Szczegółowe regulacje dotyczące świadczenia postojowego w art. 15 zq-zza</p>	<p>Art. 15zq-zza ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	<p>31 marca 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
ZWOLNIENIE ZE SKŁADEK	<p>Na wniosek płatnika składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych, zwalnia się z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r.</p> <p>Szczegółowa regulacja w art. 31zr-zy.</p>	<p>Art. 31zo-zy ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	<p>31 marca 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>UPRAWNIENIA DLA PRACODAWCY, U KTÓREGO WYSTĄPIŁ SPADEK OBROTÓW GOSPODARCZYCH</p> <p>w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FGŚP, FP, lub FS do końca trzeciego kwartału 2019 r. (odstępstwa od wymogu niezalegania z regulowaniem zobowiązań w art. 15 zf ust. 7)</p>	<p>Dopuszczalne jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 Kodeksu pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 Kodeksu pracy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. (W zakresie odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 Kodeksu 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). 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; <p>Regulacje dotyczące porozumienia zawarte jest w art. 15 zf ust. 4-6.</p>	<p><i>Art. 15zf ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</i></p>	<p>31 marca 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
<p>UPRAWNIENIA DLA PRACODAWCY, U KTÓREGO WYSTĄPIŁ SPADEK OBROTÓW GOSPODARCZYCH</p> <p>w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FGŚP, FP, lub FS do końca trzeciego kwartału 2019 r. (odstępstwa od wymogu niezalegania z regulowaniem zobowiązań w art. 15 zf ust. 7)</p>	<p>Dopuszczalne jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Spadek obrotów gospodarczych zdefiniowany jest w art. 15 zf ust. 2.</p> <p>Regulacje dotyczące porozumienia zawarte jest w art. 15 zf ust. 4-6.</p>	<p>Art. 15zf ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	<p>31 marca 2020 r.</p>

Zmiany w przepisach dotyczące obowiązków/uprawnień pracodawców w związku z pandemią COVID-19

PRZEDMIOT ZMIANY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA	TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE
OGRANICZENIE HANDLU W NIEDZIELĘ I ŚWIĘTA	<p>W związku z wystąpieniem COVID-19 w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu zakaz, o którym mowa w art. 5 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, nie obowiązuje w niedziele w zakresie wykonywania czynności związanych z handlem, polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności.</p> <p>Zwolnienie z zakazu, o którym mowa wyżej, nie obowiązuje w niedziele, w które przypada święto.</p>	<p>Art. 15i ust. 11-15 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.</p>	<p>31 marca 2020 r.</p>



PRAWO GOSPODARKA ZDROWIE
KANCELARIA
MODRO SPÓŁKA KOMANDYTOWA



radca prawny
Michał Modro
606 290 101
m.modro@kpgz.pl



dr. nauk prawnych
Anna Banaszewska
606 360 295
a.banaszewska@kpgz.pl



radca prawny
Sara Pizon Pietrzak
728 957 068
s.pizon-pietrzak@kpgz.pl