

Received: 18.02.2021
Accepted: 30.04.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 583-595
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6199
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Beata Rutkowska*
Nr ORCID: 0000-0002-1920-8261

POROZUMIENIA ZBIOROWE W TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

COLLECTIVE AGREEMENTS IN THE ANTI-CRISIS SHIELD

Streszczenie: W reakcji na wybuch pandemii COVID-19 uchwalona została tarcza antykrzysowa, w której przewidziana jest m.in. możliwość zawierania porozumień zbiorowych wprowadzających przestój ekonomiczny, obniżony wymiar czasu pracy, system równoważnego czasu pracy połączony z wydłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz mniej korzystne warunki zatrudnienia pracowników niż wynikające z zawartych z nimi umów o pracę. Celem niniejszego opracowania jest analiza powyższych porozumień i podjęcie próby oceny, czy nadano im właściwy kształt prawny.

Słowa kluczowe: pandemia COVID-19, porozumienie zbiorowe, tarcza antykrzysowa, przestój ekonomiczny, obniżony wymiar czasu pracy, równoważny system czasu pracy, stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia, automatyzm

Summary: In response to the outbreak of the COVID-19 pandemic, the Anti-Crisis Shield has been enacted, which provides, inter alia, for the possibility to conclude collective agreements introducing economic demurrage, reduced working time, equivalent working time combined with prolongation of the settlement period to 12 months and less favourable conditions of employment of employees than those arising from the employment contracts concluded with them. The purpose of this paper is to analyse the above agreements and to try to assess whether they have been given the correct legal shape.

Keywords: COVID-19 pandemic, collective agreement, Anti-Crisis Shield, economic demurrage, reduced working time, equivalent working time system, application of less favourable terms of employment, legal automatism

UWAGI WPROWADZAJĄCE

W związku z pandemią COVID-19 i jej skutkami ustawodawca zdecydował się na uchwalenie 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, którą potocznie nazywa się tarczą antykrzysową¹. Wśród wielu różnych

* dr; Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: beatarut@umk.pl

¹ Tekst jedn. Dz.U. poz. 1842, ze zm.

rozwiązań przewidzianych w tarczy antykryzysowej znajdują się również takie, które w celu zachowania miejsc pracy umożliwiają pracodawcy dostosowanie wymiaru pracy świadczonej przez pracowników i organizacji pracy do dynamicznie zmieniającej się sytuacji, a także pozwalają na czasowe pogorszenie pracownikom warunków zatrudnienia i co za tym idzie – ograniczenie kosztów pracy. Chodzi tutaj o wprowadzenie przestoju ekonomicznego, obniżonego wymiaru czasu pracy, systemu równoważnego czasu pracy połączonego z wydłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z zawartych z nimi umów o pracę. Rozwiązania te nie są nowe. Przeciwnie – wszystkie one już od pewnego czasu znajdują odzwierciedlenie w przepisach prawa pracy – przestój ekonomiczny i obniżenie wymiaru czasu pracy w ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (art. 4)², a równoważny system czasu pracy połączony z możliwością wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z zawartych z nimi umów o pracę w Kodeksie pracy (art. 135, 150 i 23^{1a} k.p.)³. W tarczy antykryzysowej zmodyfikowano w pewnym zakresie ich kształt i uczyniono z nich alternatywę dla dotychczasowych rozwiązań.

Co istotne, ustawodawca uznał – w pełni słusznie – że nawet w warunkach pandemii i wywołanego nią kryzysu nie należy odchodzić od ustrojowej zasady dialogu partnerów społecznych, będącej jednym z filarów społecznej gospodarki rynkowej, stanowiącej podstawę ustroju gospodarczego Polski (art. 20 Konstytucji RP⁴). W związku z tym przestój ekonomiczny, obniżony wymiar czasu pracy, system równoważnego czasu pracy połączony z wydłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz mniej korzystne warunki zatrudnienia pracowników niż wynikające z zawartych z nimi umów o pracę mają być nadal wprowadzane w drodze dialogu społecznego. Objęcie pracowników powyższymi rozwiązaniami na tyle istotnie wpływa na ich sytuację, że decyzja o zastosowaniu wobec nich tych rozwiązań nie powinna być podejmowana samodzielnie przez pracodawcę, lecz z udziałem przedstawicieli pracowników. Za dokonywaniem zmian w wymiarze pracy pracowników i organizacji pracy czy pogorszaniem warunków zatrudnienia pracowników w drodze konsensusu między partnerami społecznymi przemawia dodatkowo to, że taki sposób kształtowania sytuacji pracowników daje większą szansę na zachowanie pokoju społecznego, tak potrzebnego w trudnym czasie pandemii.

Mając na względzie powyższe, ustawodawca przewidział w tarczy antykryzysowej możliwość wprowadzenia przestoju ekonomicznego, obniżonego wymiaru czasu pracy, systemu równoważnego czasu pracy połączonego z wydłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z zawartych z nimi umów o pracę tylko w porozumieniu zbiorowym. Takie porozumienie ma charakter normatywny i jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Co istotne, stosownie do przepisów tarczy regulujących porozumienia zbiorowe wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy determinuje możliwość ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników i przyznanie środków na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy⁵. W początkowym okresie obowiązywania tarczy, a dokładniej – do czasu wprowadzenia do

² Tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 669.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320); (dalej: k.p.).

⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483).

⁵ Wątek dotyczący świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników i środków na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy, choć ściśle powiązany z porozumieniami zbiorowymi z art. 15g tarczy antykryzysowej, pozostaje poza zakresem rozważań niniejszego opracowania.

niej art. 15gg⁶, uzyskanie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników i przyznanie środków na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy bez zawarcia porozumienia zbiorowego o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy było niemożliwe. Stanowiło to czynnik wpływający na większe zainteresowanie zawieraniem takich porozumień.

Celem niniejszego opracowania jest analiza porozumień zbiorowych z tarczy antykryzysowej i podjęcie próby oceny, czy nadano im właściwy kształt prawny.

1. ASPEKTY PODMIOTOWE POROZUMIENÍ

Podobnie jak większość porozumień kryzysowych dotychczas przewidzianych w prawie pracy⁷ także porozumienia uregulowane w tarczy antykryzysowej zawierają po stronie pracowniczej w pierwszej kolejności zakładowe organizacje związkowe, a dopiero wówczas, gdy pracodawca nie jest objęty zakresem działania takich organizacji – przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u pracodawcy (art. 15g ust. 11 i art. 15zf ust. 4). W sytuacji, gdy u pracodawcy działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, to ona jest uprawniona do zawarcia porozumienia. Jeżeli z kolei u pracodawcy działa więcej zakładowych organizacji związkowych, uprawnione do zawarcia porozumienia są, co warto podkreślić, wyłącznie organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych (czyli po pierwsze, organizacje będące jednostkami organizacyjnymi albo organizacjami członkowskimi ponadzakładowych organizacji związkowych uznanych za reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszające co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, po drugie, organizacje zrzeszające co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, a w przypadku braku takich organizacji – organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy⁸), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Wymóg zrzeszania co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy nie jest brany pod uwagę, gdy żadna z organizacji reprezentatywnych go nie spełnia. Wówczas wystarczy, że wszystkie organizacje reprezentatywne w rozumieniu przytoczonej wyżej regulacji art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z. opowiedzą się za zawarciem porozumienia. Negatywne stanowisko choćby jednej organizacji reprezentatywnej blokuje możliwość zawarcia porozumienia.

Przyznanie w przypadku pluralizmu związkowego prawa do zawarcia porozumienia wyłącznie organizacjom reprezentatywnym stanowi istotny „wyłom” w dotychczas przyjmowanej zasadzie, wyrażonej w art. 30 ust. 5 u.z.z., zgodnie z którą porozumienie zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, a dopiero w sytuacji, gdy nie jest to możliwe ze względu na niezgodnienie wspólnego stanowiska – organizacje reprezentatywne. Tarcza antykryzysowa pomija pierwszy etap negocjowania porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, co prowadzi do dyferencjacji pozycji prawnej organizacji reprezentatywnych

⁶ Nastąpiło to na podstawie art. 77 pkt 16 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 1086).

⁷ Wyjątek stanowi porozumienie zawierające stosowanie układu zbiorowego pracy – może ono zostać zawarte tylko przez organizacje związkowe.

⁸ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 263); (dalej: u.z.z.).

i niereprezentatywnych. Jak się wydaje, u podstaw ograniczenia prawa do zawarcia porozumienia tylko do organizacji reprezentatywnych leżały względy pragmatyczne, a w szczególności dążenie do zapewnienia możliwości jak najszybszego zawarcia takiego porozumienia, bez konieczności przechodzenia kilku etapów negocjacji. Dotychczas stosowanie wymogu reprezentatywności i wynikające z tego zróżnicowanie pozycji zakładowych organizacji związkowych dotyczyło przypadków, gdy między wskazanymi organizacjami występowały niedające się usunąć różnice w podejściu do danej sprawy⁹. zasadniczo wymóg ten ma bowiem na celu przeciwdziałanie powstawaniu sytuacji patowych między organizacjami związkowymi¹⁰.

W literaturze przedmiotu nie ma zgody co do tego, czy jeżeli u pracodawcy działa tylko jedna organizacja reprezentatywna, to jest ona umocowana do zawarcia porozumienia. Z jednej strony wskazuje się, że ze względu na brak w odniesieniu do porozumień zbiorowych regulacji analogicznej do przepisu art. 30 ust. 7 u.z.z. zastosowanie znajduje wówczas art. 30 ust. 5 u.z.z., co oznacza, że porozumienie powinno zostać zawarte przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe (jedyną reprezentatywną i pozostałe niereprezentatywne)¹¹. Z drugiej strony słusznie zauważa się, że tarcza antykryzysowa nie przewiduje zawierania porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi (nie tylko reprezentatywnymi, ale i niereprezentatywnymi), a żeby wykluczyć sytuację, w której zawarcie porozumienia byłoby niemożliwe, należy przyjąć, że „mandat do prowadzenia rokowań ma również jedyna u pracodawcy organizacja reprezentatywna”¹². Za stanowiskiem tym przemawia dodatkowo wyraźne odwołanie się w art. 15g ust. 11 pkt 1 i 2 oraz art. 15zf ust. 4 pkt 1 i 2 tarczy antykryzysowej do art. 25³ ust. 2 u.z.z. stanowiącego o organizacji zrzeszającej największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. Trudno jest znaleźć uzasadnienie dla rozwiązania, w ramach którego porozumienie może zawrzeć jedyna organizacja reprezentatywna zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, a uprawnienie takie nie miałyby przysługiwać jedynej organizacji reprezentatywnej zrzeszającej 8% lub 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

W nielizakowionych zakładach pracy porozumienie mogą zawrzeć przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Swoistym novum, jakie przewiduje tarcza antykryzysowa, jest możliwość rezygnacji z przeprowadzenia wyborów wyżej wskazanych przedstawicieli pracowników i przyznanie prawa do zawarcia porozumienia przedstawicielom wybranym przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy. Jak słusznie podkreśla się w doktrynie, chodzi tutaj nie tylko o przedstawicieli wybranych na potrzeby udziału w rokowaniach, lecz także o przedstawicieli wyłonionych w celu uczestnictwa w procedurach informacyjno-konsultacyjnych (np. rada

⁹ Zob. np. art. 67⁶ § 2 k.p., art. 150 § 3 k.p., a także art. 4 ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.

¹⁰ Zob. np. A.M. Świątkowski, *Reprezentacja związkowa interesów zbiorowości pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 387-398 oraz wyrok TK z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, Lex nr 49536.

¹¹ Tak M. Latos-Miłkowska, *Porozumienia zbiorowe w tarczy antykryzysowej*, PiZS 2020, nr 10, s. 32. Autorka trafnie zauważa, że w takiej sytuacji status prawny organizacji reprezentatywnej zostaje zrównany ze statusem prawnym organizacji niereprezentatywnych.

¹² Ł. Pisarczyk, A. Boguska, *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*, MPP 2020, nr 5, s. 16.

pracowników)¹³. Dotychczas wykluczona była zasadniczo możliwość wykonywania przez dane przedstawicielstwo uprawnień innego przedstawicielstwa. Powód zmiany w podejściu do tej kwestii jest jasny i zupełnie zrozumiały, jeśli wziąć pod uwagę, że rezygnacja z wyborów i dopuszczenie zawarcia porozumienia przez przedstawicieli wcześniej wyłonionych dla innych celów jest w tarczy antykryzysowej wprost uwarunkowane stwierdzeniem trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej (art. 15g ust. 11 pkt 4 i art. 15zf ust. 4 pkt 4).

Przyznanie w niezwiązkiwionych zakładach pracy prawa do zawarcia porozumienia przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy oznacza powtórzenie w tarczy antykryzysowej formuły przewidzianej w wielu przepisach prawnych. Zastosowanie tej formuły jest w pełni zrozumiałe, zważywszy zarówno na skromną, by nie powiedzieć znikomą, obecność organizacji związkowych w zakładach pracy¹⁴, jak i na okoliczności, w jakich uchwalana była tarcza antykryzysowa – w związku z tym, że zmierzano do jak najszybszego udzielenia pomocy pracodawcom i pracownikom w trudnym czasie pandemii, skorzystano z dobrze już znanego rozwiązania. Problem polega jednak na tym, że w nauce prawa pracy od długiego czasu krytykuje się sposób uregulowania przedstawicielstwa pracowniczego wyłanianego w trybie przyjętym u danego pracodawcy i postuluje – jak na razie bez skutku – wprowadzenie w tym obszarze zmian.

Prawodawcy zarzuca się m.in. nieuzasadnione zróżnicowanie stosowanej terminologii (przedstawiciele pracowników / przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u danego pracodawcy, pracownik wybrany przez załogę do reprezentowania jej interesów), co podaje w wątpliwość jednolitość wykorzystywanej formuły. Przyjęta formuła nie zawiera poza tym wyraźnych gwarancji, że tryb wyłaniania przedstawicieli zostanie określony tak, aby to pracownicy dokonywali ich wyboru, bez wpływu pracodawcy na ten proces, że przedstawiciele pracowników będą objęci szczególną ochroną i w ten sposób będą niezależni od pracodawcy i że będzie im przysługiwało prawo do informacji pozwalające na ocenę sytuacji, w jakiej znajduje się pracodawca. Wszystkie te gwarancje mają istotne znaczenie również w kontekście przewidzianego w tarczy antykryzysowej prawa przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy do zawarcia porozumień zbiorowych. Ryzyko wykorzystywania na szeroką skalę braku powyższych gwarancji jest tym większe, że ze względu na nieobecność organizacji związkowych u zdecydowanej większości pracodawców to właśnie przedstawiciele pracowników wyłanianiani w trybie przyjętym u danego pracodawcy są najczęściej uprawnieni do zawarcia analizowanych porozumień i w związku z tym narażeni na presję ze strony pracodawcy, któremu zależy na podpisaniu porozumienia. Można przypuszczać, że w początkowym okresie obowiązywania tarczy antykryzysowej przypadki wywierania takiej presji były częstsze niż obecnie – przede wszystkim ze względu

¹³ Tamże, s. 17.

¹⁴ W 2018 r. działało w całej Polsce tylko 9,8 tys. zakładowych organizacji związkowych i 2,4 tys. międzyzakładowych organizacji związkowych. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne), Informacja sygnałna – 27.08.2019 r., Departament Badań Społecznych i Urząd Statystyczny w Krakowie (A. Auriga-Borówko, A. Fediuk, K. Goś-Wójcicka, T. Sekuła), <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat/gospodarka-spoleczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spolecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne,16,1.html> [dostęp: 30.01.2021].

na uzależnienie uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników od wcześniejszego zawarcia porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżeniu wymiaru czasu pracy. *De lege lata* uzależnienie to nadal występuje na gruncie art. 15g, ale co istotne – na podstawie art. 15gg tarczy antykryzysowej pracodawca może też wnioskować o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz o środki na należne od niego składki na ubezpieczenia społeczne pracowników bez konieczności zawarcia porozumienia zbiorowego.

Drugą stroną porozumienia jest pracodawca. Nie do końca konsekwentne posługiwanie się przez ustawodawcę terminologią określającą tę stronę prowadzi niekiedy do problemów interpretacyjnych. Okazuje się bowiem, że na gruncie art. 15g ust. 11 tarczy istnieją wątpliwości co do tego, czy pracodawca, który zamierza zawrzeć porozumienie o przestoju ekonomicznym lub obniżeniu wymiaru czasu pracy, musi spełniać wymagania z art. 15g ust. 1 i 1a lub art. 15gb ust. 1 stawiane podmiotom wnioskującym o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy. Ścisłe powiązanie porozumienia z możliwością ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych skłania raczej do twierdzącej odpowiedzi na to pytanie. Oznacza to, że pracodawca powinien należeć do podmiotów wymienionych w art. 15g ust. 1 i 1a, które 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. i wobec których nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości. Od większości z tych podmiotów wymaga się dodatkowo, aby w następstwie COVID-19 wystąpił u nich spadek obrotów gospodarczych lub przychodów w rozumieniu art. 15g ust. 9. Odmiennie określone są przesłanki przewidziane wobec pracodawcy w art. 15gb ust. 1 tarczy antykryzysowej. Na podstawie tego przepisu uprawniony do zawarcia porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy jest pracodawca, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń w rozumieniu art. 15gb ust. 2.

Warto zauważyć, że wprowadzenie powyższych przesłanek jest równoznaczne z ograniczeniem kręgu pracodawców, którzy są umocowani do zawarcia porozumienia i co za tym idzie – z zawężeniem zakresu dialogu społecznego w tym obszarze. Jest to do pewnego stopnia zrozumiałe, skoro zawarcie porozumienia stwarza możliwość ubiegania się o pomoc ze środków publicznych. Inna sprawa, czy takie powiązanie jest właściwe. Zastrzeżenia co do tego rozwiązania były szczególnie uzasadnione wtedy, gdy tarcza antykryzysowa nie zawierała jeszcze art. 15gg. Wówczas bowiem pracodawca, który chciał skorzystać z dofinansowania do wynagrodzenia pracowników, był zmuszony zawrzeć porozumienie zbiorowe o objęciu ich przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, niezależnie od tego, czy rzeczywiście istniała u niego potrzeba wprowadzenia tych rozwiązań¹⁵.

Podobne wymagania do przedstawionych wyżej są stawiane pracodawcy, który chce zawrzeć porozumienie o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów

¹⁵ Szerzej na ten temat zob.: M. Raczkowski, M. Ducki, *Porozumienia zawieszające w ustawie antykryzysowej*, PiZS 2020, nr 5, s. 21-24.

o pracę. Artykuł 15zf wprost wymaga, aby u takiego pracodawcy wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. Pojęcie spadku obrotów gospodarczych jest wyjaśnione w art. 15zf ust. 2 i 2a i łączy w sobie zarówno pojęcie spadku obrotów gospodarczych z art. 15g ust. 9, jak i pojęcie istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń z art. 15gb ust. 2. Zastosowanie przesłanki spadku obrotów gospodarczych w odniesieniu do kształtowania treści indywidualnych stosunków pracy słusznie ocenia się w nauce prawa pracy jako nieracjonalne i nieefektywne¹⁶. Dodatkowo pracodawca nie może zalegać 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. Inaczej natomiast niż na gruncie art. 15g pominięty jest tutaj – nie do końca wiadomo, dlaczego – warunek braku przesłanek do ogłoszenia upadłości pracodawcy. Poza tym nie ma znaczenia liczba zatrudnianych pracowników czy nieobjęcie układem zbiorowym pracy, jak przewiduje się w odniesieniu do porozumienia z art. 23^{1a} k.p. W tym kontekście nastąpiło więc poszerzenie możliwego zakresu podmiotowego zastosowania porozumienia z art. 15zf w porównaniu z porozumieniem art. 23^{1a} k.p.

Niezwykle kontrowersyjną kwestię stanowi zakres podmiotowy analizowanych porozumień. Problem polega nie tyle na ustaleniu, którzy pracownicy są nimi objęci – to zależy bowiem od tego, jak strony ukształtują treść porozumień w tym przedmiocie (będzie o tym mowa w kolejnej części opracowania) – lecz czy akty te mogą wpływać na prawa i obowiązki niepracowników. Rozważając to zagadnienie, należy w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na art. 15g ust. 4 tarczy antykryzysowej, który przewiduje m.in. odpowiednie stosowanie przepisów o dofinansowaniu wynagrodzeń ze środków publicznych do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym 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.

Wynikająca z przywołanego przepisu możliwość przyznania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń niektórych kategorii niepracowników każe postawić pytanie, czy również te osoby mogą być objęte porozumieniem o przestoju ekonomicznym lub obniżeniu wymiaru czasu pracy. Treść art. 15g ust. 4 w połączeniu ze wspomnianym już uzależnieniem uzyskania dofinansowania wynagrodzeń ze środków publicznych od zawarcia porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżeniu wymiaru czasu pracy zdają się uzasadniać twierdzenie, że wymienione kategorie niepracowników mogą być objęte porozumieniem¹⁷. Z drugiej strony jednak w literaturze przedmiotu nie bez racji zwraca się

¹⁶ Tamże, s. 24.

¹⁷ Por. K.W. Baran (red.), W. Bigaj, D. Książek, K. Księżyk, A. Przybyłowicz, *Komentarz do art. 15g, [w:] Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, [w:] Tarcza antykryzysowa 1.0 - 4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, red. K.W. Baran, WKP 2020, LEX.

uwagę, że specyfika zatrudnienia niepracowniczego, w tym przede wszystkim brak, co do zasady, charakterystycznego dla stosunku pracy podporządkowania w procesie pracy, stawiają tę możliwość pod znakiem zapytania¹⁸. Zastanawia na przykład, jak do niepracowników ma być stosowane porozumienie o obniżeniu wymiaru czasu pracy, skoro zatrudnieniu niepracowniczemu nie jest zasadniczo znana taka kategoria jak wymiar czasu pracy¹⁹.

Przeciwno uznaniu, że niepracownicy wymienieni w art. 15g ust. 4 tarczy antykryzysowej mogą być objęci zakresem podmiotowym porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżeniu wymiaru czasu pracy, przemawia także mechanizm wpływu takiego porozumienia na warunki pracy i płacy. O mechanizmie tym będzie mowa w dalszej części opracowania.

2. TREŚĆ POROZUMIENÍ

Porozumienia zbiorowe uregulowane w tarczy antykryzysowej umożliwiają wprowadzenie przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy (art. 15g ust. 11 i n. oraz art. 15gb), a także systemu równoważnego czasu pracy połączonego z wydłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z zawartych z nimi umów o pracę (art. 15zf ust. 1 pkt 2 i 3).

Artykuł 15g ust. 11 stanowi, że w porozumieniu ustala się warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Przejście ekonomiczne oznacza okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy, z kolei obniżony wymiar czasu pracy – obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy. Poza samym wprowadzeniem tak rozumianego przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy porozumienie powinno określać grupy zawodowe objęte przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy, obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników oraz okres, przez jaki obowiązują powyższe rozwiązania (art. 15g ust. 14). Jeżeli chodzi o ukształtowanie zakresu podmiotowego i okresu obowiązywania przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy, strony porozumienia dysponują w tym przedmiocie dużą swobodą. O ile w przypadku zakresu podmiotowego swoboda ta jest zrozumiała – w zależności bowiem od sytuacji konkretnego pracodawcy może istnieć potrzeba objęcia przestojem albo obniżonym wymiarem czasu pracy mniejszej lub większej liczby pracowników, a nawet całej załogi – o tyle w odniesieniu do czasu obowiązywania wskazanych rozwiązań uzasadnione wydaje się pytanie, czy swoboda ta nie jest zbyt duża. Tarcza antykryzysowa przewiduje bowiem jedynie czasowy charakter tych rozwiązań, ale nie określa żadnego górnego limitu w tym zakresie. Biorąc pod uwagę niekorzystny wpływ przestoju i obniżonego wymiaru czasu pracy na sytuację pracowników, trudno zrozumieć brak uregulowania tej kwestii²⁰.

Nieco inaczej jest w przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy. Obowiązują tutaj dwa ograniczenia – obniżenie może nastąpić maksymalnie o 20% wymiaru czasu pracy pracownika, ale nie

¹⁸ Ł. Pisarczyk, A. Boguska, *Sfera zatrudnienia...*, s. 10.

¹⁹ Tamże.

²⁰ W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę także na niekonsekwencję ustawodawcy w tym zakresie – z jednej strony nie wprowadza on żadnego górnego limitu czasu obowiązywania porozumienia z art. 15g, z drugiej strony jednak – ustala ramy czasowe obowiązywania porozumienia z art. 15gb. Tak M. Latos-Miłkowska, *Porozumienia zbiorowe...*, s. 29.

więcej niż do 0,5 etatu. Okazuje się więc, że strony porozumienia mają wprawdzie pewną swobodę dokonywania ustaleń w tym obszarze, ale tylko w granicach wyznaczonych przez ustawodawcę.

Podobnie jest w przypadku ustalenia w porozumieniu wynagrodzenia pracowników w trakcie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Artykuł 15g ust. 6 wprost stanowi, 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. Z kolei obniżeniu wymiaru czasu pracy towarzyszy na ogół proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia, przy czym nie może być ono niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy (art. 15g ust. 8)²¹.

W porozumieniu zbiorowym zawierającym na podstawie art. 15zf ust. 1 pkt 2 tarczy antykryzysowej przewiduje się z kolei możliwość wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest 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. Poza samym wprowadzeniem systemu równoważnego czasu pracy możliwe jest także określenie w porozumieniu innych kwestii z tym związanych, jak chociażby kręgu pracowników objętych wskazanym systemem. W nauce prawa pracy podaje się w wątpliwość zalety tego trybu wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy w porównaniu z trybem uregulowanym w art. 150 k.p.²² Tryb kodeksowy wydaje się bowiem łatwiejszy z punktu widzenia pracodawcy – w jego ramach pracodawca może nawet niekiedy wprowadzić system równoważnego czasu pracy samodzielnie (w regulaminie pracy lub obwieszczeniu).

Drugim porozumieniem zbiorowym przewidzianym w art. 15zf ust. 1 tarczy jest 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. Stanowi ono odpowiednik porozumienia z art. 23^{1a} k.p. Jego istota sprowadza się do czasowego zawieszenia stosowania warunków zatrudnienia indywidualnie uzgodnionych między pracownikiem i pracodawcą jako stronami umowy o pracę. Warto przy tym podkreślić, że zawieszenie może dotyczyć wszystkich warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę (choć w praktyce pracodawca jest najczęściej zainteresowany zawieszeniem warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą), a maksymalny stopień pogorszenia tych warunków wyznaczają przepisy prawa pracy. Chodzi tutaj zarówno o przepisy prawa powszechnie obowiązującego, jak i co do zasady autonomicznego. W odniesieniu do autonomicznego prawa pracy wyjątek może stanowić zakładowy i ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Strony porozumienia mogą bowiem przewidzieć zawieszenie stosowania układu (art. 15zf ust. 6). Poza tym porozumienie nie może zawierać postanowień naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.).

²¹ Jak się wydaje, bardziej przekonujące jest zapatrywanie, że chodzi tutaj o wymiar czasu pracy sprzed obniżenia, a nie po obniżeniu. Szerzej na ten temat zob. m.in.: M. Latos-Miłkowska, *Porozumienia zbiorowe...*, s. 29. Odmiennie Ł. Pisarczyk, A. Boguska, *Sfera zatrudnienia...*, s. 11.

²² I. Florczak, K. Stefański, *Komentarz do art. 15zf*, [w:] *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0 - 4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, red. K.W. Baran, WKP 2020, LEX. Podobnie M. Latos-Miłkowska, *Porozumienia zbiorowe...*, s. 28. Z drugiej strony zob. jednak Ł. Pisarczyk, A. Boguska, *Sfera zatrudnienia...*, s. 14.

Podobnie jak na gruncie art. 15g, również w odniesieniu do porozumienia z art. 15zf ust. 1 pkt 3 tarcza nie wyznacza maksymalnego czasu stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę. Wobec ewidentnie niekorzystnego wpływu takiego porozumienia na sytuację pracowników zasługuje to na zdecydowanie negatywną ocenę.

Do porozumienia z art. 15zf ust. 1 pkt 3 odnosi się także zastrzeżenia, jakie na gruncie art. 23^{1a} k.p. są zgłaszane w kontekście ingerencji w autonomię woli stron stosunku pracy i naruszenia zasady *pacta sunt servanda*²³.

3. MECHANIZM ODDZIAŁYWANIA POROZUMIEŃ NA TREŚĆ STOSUNKU PRACY

Mechanizm oddziaływania porozumień zbiorowych z tarczy antykryzysowej na treść stosunku pracy poszczególnych pracowników jest podobny jak w przypadku innych porozumień kryzysowych. Zgodnie z art. 15g ust. 15 tarczy antykryzysowej przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się przepisów art. 42 § 1–3 k.p., co oznacza, że pracodawca nie musi dokonywać wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Tym samym porozumienie wpływa bezpośrednio na treść stosunku pracy. Pogorszenie warunków zatrudnienia poszczególnych pracowników następuje automatycznie wraz z wejściem w życie porozumienia.

Powyższy mechanizm aplikacyjny stanowi z punktu widzenia pracodawcy istotną zaletę porozumienia, zwłaszcza w kontekście celu, jakiemu służy. Dzięki automatyzmowi zmiana warunków zatrudnienia następuje bardzo szybko, z dnia na dzień, bez konieczności zachowywania okresu wypowiedzenia, co jest szczególnie ważne w czasie pandemii. Nie bez znaczenia jest też to, że zmiana odnosi się nie do pojedynczych pracowników, lecz określonej ich zbiorowości, niekiedy całej załogi. Zmianą objęci są nawet pracownicy, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

Wątpliwości budzi brak regulacji mechanizmu aplikacyjnego w odniesieniu do porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę. O ile bowiem art. 15g tarczy antykryzysowej zawiera, jak wskazano wyżej, przepis wykluczający stosowanie wypowiedzenia zmieniającego, o tyle nie ma takiej regulacji w art. 15zf. Trudno znaleźć uzasadnienie dla takiego zróżnicowania wpływu porozumień z art. 15g i art. 15zf na treść stosunku pracy, zwłaszcza że służą one temu samemu celowi. Wydaje się w związku z tym, że także w przypadku zawarcia porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zmiana treści stosunku pracy poszczególnych pracowników powinna następować automatycznie²⁴.

Strony porozumień zbiorowych przewidzianych w tarczy antykryzysowej mogą zawiesić stosowanie, w całości lub w części, zakładowego oraz ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

²³ Zob. np. M. Gersdorf, *Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu umów o pracę w polskim porządku prawnym*, PiZS 2003, nr 1, s. 11-14 i I. Florczak, K. Stefański, *Komentarz do art. 15zf...*, LEX.

²⁴ Podobnie M. Raczkowski, M. Ducki, *Porozumienia zawieszające...*, s. 25.

Możliwość tę przewidują przepisy art. 15g ust. 13 i art. 15zf ust. 6 tarczy antykryzysowej, zgodnie z którymi w zakresie i przez czas określony w danym porozumieniu nie stosuje się wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Także i w tym przypadku zmiana warunków zatrudnienia następuje automatycznie. Regulacja ta przypomina art. 241²⁷ k.p.

Zastanawia brak w tarczy antykryzysowej odpowiednika art. 9¹ k.p., który pozwala na zawieszenie stosowania innych niż układy zbiorowe pracy aktów autonomicznego prawa pracy – pozaukładowych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów. Nie do końca wiadomo, dlaczego zawieszenie nie może dotyczyć np. regulaminu wynagradzania, choć akt ten zastępuje układ zbiorowy pracy w zakresie systemowego kształtowania warunków wynagradzania za pracę²⁵. Nie ulega wątpliwości, że zawieszenie jego stosowania w czasie pandemii może być tak samo potrzebne jak układowi zbiorowemu pracy. Zasadniczo trudno znaleźć argumenty przemawiające za zróżnicowanym podejściem w tarczy antykryzysowej do zawieszenia układów i pozostałych aktów autonomicznego prawa pracy.

Na zakończenie tego wątku rozważań należy wskazać, że powyższy mechanizm oddziaływania porozumień zbiorowych z tarczy antykryzysowej na treść stosunku pracy poszczególnych pracowników nie znajduje zastosowania do wykonawców umów cywilnoprawnych²⁶. Nie sposób bowiem przyjąć, że porozumienia zbiorowe automatycznie wpływają na zobowiązania prawa cywilnego. Jak zasygnalizowano to już wyżej, stanowi to dodatkowy argument przemawiający przeciwko uznaniu, że niepracownicy mogą być objęci zakresem podmiotowym analizowanych porozumień.

UWAGI KOŃCOWE

Przeprowadzone wyżej rozważania pozwalają na dokonanie wstępnej oceny omówionych przepisów tarczy antykryzysowej dotyczących porozumień zbiorowych. Przyjmując jako kryterium tej oceny zasady techniki prawodawczej²⁷, należy stwierdzić, że porozumienia zbiorowe są uregulowane nie do końca konsekwentnie. Różnice, jakie występują w sposobie unormowania poszczególnych porozumień, wydają się niejednokrotnie przypadkowe, pozbawione racjonalnego uzasadnienia. Tak jest chociażby w odniesieniu do wyznaczenia ram czasowych obowiązywania porozumień czy mechanizmu oddziaływania na treść stosunku pracy. Ustawodawca nie zawsze jest też konsekwentny w posługiwaniu się przyjętą terminologią, co przyczynia się do powstawania wątpliwości interpretacyjnych – np. w zakresie wymogów, jakie powinien spełniać pracodawca uprawniony do zawarcia porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy.

Poza tym przepisy tarczy dotyczące porozumień zbiorowych nie do końca wyczerpująco normują określone aspekty zawierania i obowiązywania tych aktów prawnych. Nie

²⁵ W doktrynie prawa pracy wyrażane jest także odmienne zapatrywanie, zgodnie z którym „[s]koro można zawiesić stosowanie układu zbiorowego, to tym bardziej można też zawiesić stosowanie aktów wewnątrzzakładowych znajdujących się niżej w hierarchii źródeł prawa pracy (art. 9 § 3 k.p.)”. Tak K.W. Baran (red.), W. Bigaj, D. Książek, K. Książek, A. Przybyłowicz, *Komentarz do art. 15g...*, LEX.

²⁶ M. Raczkowski, M. Ducki, *Porozumienia zawieszające...*, s. 25-26.

²⁷ Są one ujęte w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 283).

oznacza to oczywiście, że tarcza antykryzysowa powinna drobiazgowo regulować wszystkie związane z tym kwestie, zwłaszcza że już i tak jest wyjątkowo kazuistyczna. Każda ustawa powinna jednak wyczerpująco regulować daną dziedzinę spraw, nie pozostawiając poza zakresem swego unormowania istotnych fragmentów tej dziedziny²⁸. Odniesienie tego wymogu do tarczy w części dotyczącej porozumień zbiorowych jest równoznaczne z powinnością uregulowania w tej ustawie wszelkich kwestii, które w istotny sposób wpływają na praktykę zawierania i obowiązywania porozumień. Dotyczy to np. zakresu podmiotowego analizowanych porozumień – objęcia lub nieobjęcia tym zakresem niepracowników – czy mechanizmu aplikacyjnego w przypadku porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę.

Powyższe uwagi skłaniają do twierdzenia, że sposób uregulowania porozumień zbiorowych w tarczy antykryzysowej nie do końca zasługuje na pozytywną ocenę. Nie oznacza to oczywiście, że tarcza nie powinna przewidywać możliwości zawierania porozumienia o przestoju ekonomicznym, obniżonym wymiarze czasu pracy, systemie równoważnego czasu pracy połączonym z wydłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz mniej korzystnych warunkach zatrudnienia pracowników niż wynikające z zawartych z nimi umów o pracę. Przeciwnie – w czasie pandemii bardzo potrzebne są rozwiązania pozwalające na dostosowanie wymiaru pracy świadczonej przez pracowników i organizacji pracy do dynamicznie zmieniającej się sytuacji, a także umożliwiające czasowe pogorszenie warunków zatrudnienia i co za tym idzie – ograniczenie kosztów pracy.

Inna sprawa, czy rozwiązania te mają właściwy kształt prawny. Odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna. Z jednej strony można bowiem np. wskazać, że słusznie wprowadzono możliwość rezygnacji z wyboru przedstawicieli pracowników wyłanianych w trybie przyjętym u danego pracodawcy i dopuszczenie zawarcia porozumienia przez przedstawicieli wcześniej wybranych dla innych celów, gdy z powodu COVID-19 pojawiają się trudności w przeprowadzeniu wyboru przedstawicieli pracowników. Samo przyznanie prawa do zawarcia porozumienia przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy z pewnością nie jest optymalne w kontekście zastrzeżeń zgłaszanych w nauce prawa pracy co do sposobu unormowania pozycji prawnej tych przedstawicieli (zwłaszcza że to oni w praktyce najczęściej reprezentują pracowników przy zawarciu porozumienia), niemniej jednak można zrozumieć, że pandemia to nie czas na prace nad koniecznymi zmianami w systemie przedstawicielstwa pracowniczego.

Z drugiej strony nie do końca zrozumiałe jest w szczególności uzależnienie możliwości uzyskania dofinansowania wynagrodzenia pracowników oraz otrzymania środków na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od zawarcia porozumienia zbiorowego o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy. Uwarunkowanie to przyczyniło się wprawdzie do zwiększenia liczby zawieranych porozumień – przynajmniej w początkowym okresie obowiązywania tarczy – ale można mieć poważne wątpliwości, czy uzasadnione jest rozwiązanie „wymuszające” na pracodawcy objęcie pracowników przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem

²⁸ Zob. § 2 Zasad techniki prawodawczej.

czasu pracy, gdy nie występuje u niego potrzeba wprowadzenia takich rozwiązań, tylko po to, aby otrzymać świadczenia na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników i środki na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy.

Bibliografia

Baran K.W. (red.), Bigaj W., Książek D., Księżyk K., Przybyłowicz A., *Komentarz do art. 15g, [w:] Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, [w:] Tarcza antykryzysowa 1.0 - 4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, red. K.W. Baran, WKP 2020, LEX.

Florczak I., Stefański K., *Komentarz do art. 15zf, [w:] Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, [w:] Tarcza antykryzysowa 1.0 - 4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, red. K.W. Baran, WKP 2020, LEX.

Gersdorf M., *Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu umów o pracę w polskim porządku prawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 1.

Latos-Miłkowska M., *Porozumienia zbiorowe w tarczy antykryzysowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.

Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne), Informacja sygnałna – 27.08.2019 r., Departament Badań Społecznych i Urząd Statystyczny w Krakowie (A. Auriga-Borówko, A. Fediuk, K. Goś-Wójcicka, T. Sekuła), <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spoecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne,16,1.html>.

Pisarczyk Ł., Boguska A., *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 5.

Raczkowski M., Ducki M., *Porozumienia zawieszające w ustawie antykryzysowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5.

Świątkowski A.M., *Reprezentacja związkowa interesów zbiorowości pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.