

Czerwiec 2020

W dniu 22 maja 2020r. do Sejmu trafił rządowy projekt ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw („Projekt Tarczy 4.0”). W dniu 28 maja odbyło się II czytanie projektu w Sejmie.

Przedstawiamy obecny stan prac i rozwiązań w zakresie zagadnień dotyczących spraw pracowniczych.

Doprecyzowane zasady pracy zdalnej

Zgodnie z projektem wykonywanie pracy zdalnej może zostać pracownikowi polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne i lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Środki pracy, materiały i obsługę logistyczną niezbędne do wykonywania pracy zdalnej ma zapewnić pracodawca. Pracownik może używać własnych środków pracy niezapewnianych przez pracodawcę, pod warunkiem zapewnienia poszanowania i ochrony informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych oraz informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję

Tarcza 4.0 – w Sejmie – Zagadnienia prawnopracownicze

wykonywanych czynności, w tym opis tych czynności, datę i czas ich wykonania.

Pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej oraz za wypadki przy tej pracy tylko w zakresie związanym z zapewnionymi przez siebie środkami lub materiałami pracy.

Pracodawca będzie mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Skrócenie odpoczynków dobowych, wydłużenie okresu rozliczeniowego, stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia

Skrócenie okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego, wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy i okresu rozliczeniowego wydłużonego maksymalnie do 12 miesięcy, a także stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę będzie możliwe nie tylko w przypadku określonego w ustawie procentowego spadku obrotów, ale również w przypadku wzrostu kosztów wynagrodzeń względem przychodów.

Wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżenie wymiaru czasu pracy bez względu na spadek obrotów

Bez względu na dotychczasowe przepisy w zakresie obniżenia czasu pracy lub wprowadzenia przestoju

oraz skorzystania z dofinansowania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, pracodawca zdefiniowany w kodeksie pracy będzie mieć prawo wprowadzić przestój ekonomiczny lub obniżyć wymiar czasu pracy maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu niezależnie od spadku obrotów, a w przypadku przestoju obniżenie wynagrodzenia o 50% (ale nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy).

Warunkiem skorzystania z tych rozwiązań jest istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, tzn. wzrost kosztów wynagrodzeń pracowników w stosunku do przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w określonym czasie (przypadającym po 1 marca 2020r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia), nie mniej niż 5% w porównaniu do miesiąca poprzedzającego. Określony procentowo spadek obrotów nadal został utrzymany w sytuacji, kiedy pracodawca chce się ubiegać o dofinansowanie.

Aby wprowadzić powyższe rozwiązania niezbędne jest zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników zawartym na warunkach takich jak u pracodawcy ubiegającego się o dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Fakty Komentarze Analiza

Alert prawny

FKA Furtek Komosa Aleksandrowicz

Czerwiec 2020

Maksymalny okres korzystania z uprawnień może wynieść do 12 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii.

Przymusowy urlop wypoczynkowy (ale tylko zaległy)

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, pracodawca może udzielić pracownikowi w terminie przez siebie wskazanym, bez zgody pracownika, zaległego urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika, w wymiarze do 30 dni.

Ograniczenie kwot odpraw lub odszkodowań

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w przypadku wystąpienia określonego w ustawie spadku obrotów lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń w rozumieniu ustawy wysokość odszkodowań, odpraw i innych świadczeń wypłacanych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podobna zasada ma obowiązywać w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy agencyjnej, zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się kodeks cywilny.

Tarcza 4.0 – w Sejmie – Zagadnienia prawnopracownicze

Zawieszenie tworzenia lub funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w przypadku wystąpienia określonego w ustawie spadku obrotów lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń w rozumieniu ustawy, pracodawca może zawiesić obowiązek tworzenia lub funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, dokonywania odpisów podstawowych oraz wypłaty świadczeń urlopowych. Jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe, zawieszenie obowiązków następuje w porozumieniu z tymi organizacjami.

Pracodawca może także zawiesić funkcjonowanie innych funduszy lub wykonanie zobowiązań o charakterze socjalno-bytowym przewidzianych w układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania w zakresie ustalającym choćby wyższą wysokość odpisu podstawowego na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Pracodawca ma prawo stosować ustawową wysokość odpisu na fundusz świadczeń socjalnych.

Rozwiązanie umów o zakazie konkurencji

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy (ale także umowy agencyjnej, zlecenie, o dzieło, innej umowy o świadczenie

usług, do której stosuje się kodeks cywilny), mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.

Zdalna kontrola u przedsiębiorców

Zmieniane Prawo przedsiębiorców pozwoli na przeprowadzanie kontroli lub czynności kontrolnych u przedsiębiorcy, za jego zgodą, w sposób zdalny, za pośrednictwem operatora pocztowego lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

Jeżeli chcieliby Państwo otrzymać dodatkowe informacje lub odpowiedzi na nasuwające się po lekturze pytania, zapraszamy do kontaktu i nawiązania współpracy:

JOLANTA ZARZECKA-SAWICKA PARTNER

e-mail: jsawicka@fka.pl

KONTAKT:



FKA Furtek Komosa Aleksandrowicz
Plac Małachowskiego 2
00-066 Warszawa

T: +48 22 581 44 00