



Tarcza Antykryzysowa 4.0 – prawo pracy

Tarcza 4.0, czyli ustawa 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 została opublikowana w Dzienniku Ustaw, a większość jej przepisów weszła w życie 24 czerwca 2020 r. Poniżej przedstawiamy najważniejsze dla pracodawców rozwiązania wprowadzone nową specustawą.:

Doprecyzowanie przepisów dotyczących pracy zdalnej

- » Zgodnie z nowymi przepisami, praca zdalna może zostać polecona, jeżeli pracownik posiada umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy, a rodzaj pracy pozwala na zdalne wykonywanie obowiązków. Co istotne, pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.
- » Tarcza 4.0 wskazuje również, że to pracodawca powinien zapewnić materiały i narzędzia potrzebne do pracy zdalnej. Wykorzystywanie narzędzi niezapewnionych przez pracodawcę jest jednak dopuszczalne pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych oraz innych tajemnic prawnie chronionych. Nowe regulacje uprawniają również pracodawcę do zobowiązania pracownika wykonującego pracę zdalną do prowadzenia ewidencji wykonanych czynności uwzględniającej w szczególności opis wykonywanych czynności oraz datę i czas ich wykonywania.

Udzielenie pracownikowi zaległego urlopu

- » W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez niego w poprzednich latach kalendarzowych w wymiarze do 30 dni. Nie jest to uzależnione od zgody pracownika i może nastąpić z pominięciem planu urlopów. Do tej pory przepisy nie przewidywały wprost takiego uprawnienia pracodawcy, ale jednostronne udzielanie zaległego urlopu było dopuszczone przez orzecznictwo. Zmiana ta wprowadza więc w praktyce pewne ograniczenie w tym zakresie na niekorzyść pracodawców.

Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji

- » W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, strona, na rzecz której zastrzeżono zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, uprawniona jest do wypowiedzenia takiej umowy z zachowaniem terminu 7 dni. Uprawnienie to dotyczy także umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu umowy cywilnoprawnej.

Rozszerzenie kręgu pracodawców uprawnionych do wprowadzenia przestoju lub obniżenia wymiaru czasu pracy

- » Do tej pory w drodze porozumienia pracodawca mógł objąć pracowników przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, jeśli wystąpił u niego określony spadek obrotów gospodarczych. Nowelizacja pozwala na zastosowanie powyższych rozwiązań również w przypadku, gdy pogorszenie sytuacji finansowej pracodawcy wynika z istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń.

Eksperci kancelarii WKB są do Państwa dyspozycji.

Kontakt: Wioleta Polak (wioleta.polak@wkb.pl)

- Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym może być stosowane przez maksymalnie 6 miesięcy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Jeśli pracodawca spełnia ponadto warunki dla dofinansowania wynagrodzeń, uprawniony jest do wnioskowania o takie wsparcie finansowe.

Dofinansowanie wynagrodzeń niezależnie od wprowadzenia przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy

- W przypadku wystąpienia określonego w przepisach spadku obrotów, pracodawca może obecnie wnioskować również o wsparcie finansowe w stosunku do pracowników nieobjętych przestojem albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Wynagrodzenia takich pracowników dofinansowywane są do wysokości połowy wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (tj. 5.331,47 zł w I kwartale 2020 roku, czyli maksymalna kwota dofinansowania wynosi 2.132,59 zł). Środki nie przysługują jednak do wynagrodzeń pracowników, którzy uzyskali wynagrodzenie wyższe niż 300% wspomnianego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. wyższe niż 15.994,41 zł (biorąc pod uwagę dane dot. I kwartału 2020 roku).

Zmiany w zakresie działalności socjalnej pracodawców

- W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy określonego spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, pracodawca może zawiesić obowiązki w zakresie:
- tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
 - dokonywania odpisu podstawowego;
 - wypłaty świadczeń urlopowych.

Jeżeli u pracodawcy działają reprezentatywne organizacje związkowe, powyższe wymaga zawarcia z nimi porozumienia.

- Ponadto, u takiego pracodawcy nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, które ustalają wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych i inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym, niż określa to ustawa. W takiej sytuacji zastosowanie znajdzie wysokość odpisu wskazana w ww. ustawie.

Ograniczenie wysokości świadczeń wypłacanych w związku z rozwiązaniem umowy

- Tarcza 4.0 ogranicza wysokość odpraw, odszkodowań i innych świadczeń wypłacanych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Jeśli sytuacja finansowa pracodawcy pogorszyła się (wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń), wysokość ww. świadczeń nie może przekraczać dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia (w 2020 r. jest to kwota 26.000 zł). Ograniczenia te dotyczą przypadków, gdy to przepisy nakładają obowiązek wypłaty danego świadczenia. Powyższy limit nie będzie mieć więc zastosowania do świadczeń zastrzeżonych jedynie w drodze umowy.
- Analogiczne zasady mają zastosowanie w przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło lub ustania odpłatnego pełnienia funkcji, z wyłączeniem jednak umowy agencyjnej.