



OPIEKA PRAWNA

Newsletter VI 2020

(22.06.2020)

Najważniejsze zmiany dla pracodawców i pracowników w „Tarczy Antykryzysowej 4.0.”

W dniu 19 czerwca 2020 roku Sejm głosował nad poprawkami Senatu do ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw, zwanej tarczą antykryzysową 4.0. Ustawa trafiła do podpisu prezydenta. Ustawa co do zasady ma wejść w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

Ustawa dotyczy wprowadzenia inicjatyw legislacyjnych w celu poprawy sytuacji przedsiębiorców dotkniętych skutkami COVID-19, wsparcia budżetów jednostek samorządów terytorialnych oraz w celu utrzymania ciągłości procesu inwestycyjnego poprzez m.in.: dopłaty do oprocentowania kredytów bankowych, ułatwienia w realizacji zamówień publicznych, pakiet osłony dla samorządów, ochrona przed przejęciem spółek przez podmioty spoza UE/EOG, ułatwienie dostępu do wakacji kredytowych, dostosowanie rynku pracy do wyzwań COVID-19.

Ustawa wprowadza szereg istotnych dla pracodawców rozwiązań, które mają na celu utrzymanie płynności prowadzonej działalności oraz zapewnienie ochrony maksymalnej liczby miejsc pracy. Jak wskazuje się w uzasadnieniu ustawy wskazane jest przyjęcie przepisów mających wspomóc pracodawców w sprostaniu temu wyzwaniu. Przedkładane propozycje, obok zapobieżeniu zwolnieniom pracowników, zabezpieczają również ich podstawowy dochód i gwarantują stabilność zatrudnienia w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Poniżej najważniejsze rozwiązania przewidziane dla pracodawców i pracowników w „Tarczy antykryzysowej 4.0.”

Doprecyzowanie zasad wykonywania pracy zdalnej

Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli:

- pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy
- i pozwala na to rodzaj pracy.

W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnianych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.

Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu, o którym mowa powyżej.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Możliwość wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżenie wymiaru czasu pracy

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, może:

- obniżyć wymiar czasu pracy pracownika, maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem;

- objąć pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Przez **istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń** rozumie się zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Do kosztu wynagrodzeń pracowników nie zalicza się:

- 1) kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;
- 2) kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie tzw. specustawy koronawirusowej, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

Z rozwiązania tego nie może skorzystać pracodawca, u którego iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę, i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, wynosi mniej niż 0,3.

Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym ma zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz wyznaczający istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba że pracodawca wcześniej przywróci czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy przestój ekonomiczny pracownika, który był nim objęty.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacje związkowe reprezentatywne jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo

3) zakładowa organizacja związkowa - jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo

4) 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.

W porozumieniu określa się co najmniej:

- 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Pracodawca ma obowiązek przekazać kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

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.

Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się przepisów dotyczących wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym w powyższym trybie nie wyklucza możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie, jeżeli spełnione są przesłanki określone w specustawie.

Tarcza 4.0 rozszerzyła ponadto katalog podmiotów, które mogą skorzystać z pomocy na ochronę miejsc pracy z FGŚP o:

- 1) państwową lub prowadzoną wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucją kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194), u której wystąpił spadek przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19, a także
- 2) kościelną osobę prawną działającą na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i

związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, oraz jej jednostkę organizacyjną,

3) samorządową instytucję kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, u której wystąpił spadek przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19, - instytucja ta może zwrócić się z wnioskami o wypłatę świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 ze środków organizatora i ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Jednostronne udzielanie zaległych urlopów wypoczynkowych przez pracodawcę

Zgodnie z zapisami Tarczy 4.0 w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 pracodawca będzie uprawniony do udzielenia pracownikowi w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik będzie zobowiązany do wykorzystania tego urlopu.

Wskazać w tym miejscu należy, że taka możliwość istnieje już w obecnym stanie prawnym, co potwierdza stanowisko PIP, doktryna i orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Możliwość ograniczenia przez pracodawcę wysokości odpraw i odszkodowań

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń w rozumieniu specustawy, może ograniczyć wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Limit wysokości takiego świadczenia wynosi dziesięciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni

kalendaryzacyjnych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub

2) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń rozumie się zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłaty świadczenia pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, pracodawca którego sytuacja ekonomiczna uległa pogorszeniu w rozumieniu specustawy, może ograniczyć wysokość takiego świadczenia do dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zasada ta dotyczy również wypowiedzenia albo rozwiązania umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło albo w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji, z wyłączeniem umowy agencyjnej.

Możliwość zawieszenia przez pracodawcę wykonywania obowiązków związanych z ZFŚS

Zgodnie z założeniami Tarczy 4.0, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszem wynagrodzeń w rozumieniu specustawy, pracodawca może zawiesić obowiązki:

- a) tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- b) dokonywania odpisu podstawowego,
- c) wypłaty świadczeń urlopowych.

Jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe reprezentatywne, zawieszenie obowiązków w zakresie ZFŚS następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

W przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszem wynagrodzeń w rozumieniu specustawy, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa. Realizacja tego uprawnienia nie jest zależna od osiągnięcia porozumienia z organizacją związkową. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w tej ustawie.

Możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji

Ustawa przewiduje możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu:

- 1) stosunku pracy,
- 2) umowy agencyjnej,
- 3) umowy zlecenia,
- 4) innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- 5) umowy o dzieło.

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji za 7-dniowym wypowiedzeniem.

Wyjątek od zasady zwolnienia pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy

Przepisy tzw. Tarczy 4.0 przewiduje wyjątek od zasady zwalniania przez pracodawcę pracownika młodocianego odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy (w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty).

Zwolnienie to nie będzie dotyczyło młodocianych pracowników, którzy:

– w roku szkolnym 2019/2020 realizują kształcenie teoretyczne w III klasie branżowej szkoły I stopnia albo

- spełniają obowiązek nauki poprzez realizowanie przygotowania zawodowego u pracodawcy i w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty kończą ostatni rok nauki zawodu w pozaszkolnym systemie kształcenia
- o ile wyrazili zgodę na realizację zajęć praktycznych w ramach przygotowania zawodowego u pracodawcy w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty.

Zgoda młodocianego pracownika na świadczenie pracy powinna mieć formę pisemną. Jeśli młodociany pracownik jest niepełnoletni, taką zgodę powinien wyrazić jego rodzic lub opiekun prawny.

(źródło: 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 – tekst ustawy dostępny na stronie sejm.gov.pl oraz denat.gov.pl; 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)