

Koronawirus - ważne dla pracodawcy i pracownika (cz. 5)

data aktualizacji: 2020.10.14



W publikowanym artykule opisujemy ciąg dalszy zmian, jakie zostały wprowadzone w prawie pracy przez przepisy tzw. tarczy antykrzysowej w wersji 4.0. Celem ustawodawcy jest większa elastyczność na rynku pracy, a co za tym idzie - pomoc przedsiębiorcom oraz dostosowanie przepisów prawa pracy do kryzysowych sytuacji, które mogą następować w przyszłości.

1. Możliwość nakazu pracy zdalnej

Wprowadzone rozwiązania umożliwiają pracodawcy zlecenie wykonywania pracy w formie zdalnej bez możliwości odmowy ze strony pracownika. Nakaz wykonywania pracy zdalnie będzie mógł zostać zakomunikowany zarówno w formie pisemnej, telefonicznej, jak i mailowej. Praca zdalna będzie mogła być wykonywana w szczególności przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość albo dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. To przykładowe wyliczenie ma charakter otwarty, a tym samym nie zawęży rodzaju dopuszczalnej pracy zdalnej ani środków, przy wykorzystaniu których może być wykonywana. Jednocześnie na pracodawcy ciążył będzie obowiązek zorganizowania środków i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej i jej obsługi logistycznej.

2. Możliwość rezygnacji przez pracodawcę ze stosowania niektórych postanowień układów zbiorowych, regulaminów wynagradzania czy postanowień ZFŚS

Wyłomem od ochrony praw pracowniczych jest możliwość rezygnacji przez pracodawcę ze stosowania niektórych postanowień układów zbiorowych, regulaminów wynagradzania czy postanowień ZFŚS. Będzie to możliwe w przypadku wystąpienia spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń. Zawieszenia tych obowiązków dokonać można

będzie w porozumieniu z organizacjami związkowymi.

Zgodnie z przepisami tzw. tarczy antykryzysowej pracodawca będzie posiadał możliwość:

- a) objęcia pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym 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;
- b) obniżenia wymiaru 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 ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem.

Opisywane instrumenty będą mogły być zastosowane przez pracodawcę, u którego wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszem wynagrodzeń w następstwie wystąpienia epidemii Covid-19. Z kolei art. 15gb ust. 2 definiuje pojęcie „istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń”. Ma ono oznaczać zwiększenie ilorazu dwóch wartości:

- a) kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy, oraz
- b) przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę, przypadającego od 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z opisanych uprawnień.

Zgodnie z przepisami obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym ma zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz, o jakim mowa w ust. 2, uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego. Oznacza to, że instrumenty te będą mogły mieć zastosowanie jeszcze przez pół roku od miesiąca, w którym iloraz wskazujący na obciążenie funduszu wynagrodzeń wróci do poziomu poniżej progu, jaki pozwolił na ich zastosowanie.

3. Nakaz odbioru zaległego urlopu

Przepisy tarczy 4.0 wprowadzają możliwość udzielenia przez pracodawcę pracownikowi, w terminie wskazanym przez pracodawcę bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopow, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni.

4. Możliwość zawieszenia obowiązku gromadzenia środków na ZFŚS

Kolejne rozwiązanie w tarczy 4.0. dotyczy gromadzenia i wydatkowania środków przeznaczonych na cele socjalne. Obecnie zgodnie z ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mają obowiązek utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Obowiązek ten obejmuje również pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników, w przypadku gdy zawnioskuje o to zakładowa organizacja związkowa. Natomiast w jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych fundusz taki jest tworzony bez względu na liczbę pracowników. Pracodawca ma obowiązek dokonywać na rzecz ZFŚS corocznych odpisów podstawowych, a także może dokonywać zwiększeń wskazanych w ustawie. Przepisy dają też możliwość wypłacania świadczenia urlopowego przez pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników.

Natomiast art. 15ge tarczy antykryzysowej umożliwia zawieszenie tych obowiązków w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, jeżeli u pracodawcy nastąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń. Jednakże będzie wymagało to porozumienia ze związkami zawodowymi.

5. Możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji

Z kolei art. 15gf ustawy tarczy 4.0. przewiduje możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku prawnego w postaci umowy o pracę czy też umów cywilnoprawnych. Przepisy jednostronnie uprawniają do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług. Do wypowiedzenia uprawniona jest tylko jedna strona umowy, a mianowicie pracodawca, dający zlecenie lub zamawiający.

mgr Robert Gorczyca
prawnik, ekspert prawa pracy
specjalista ds. BHP
inspektor ochrony przeciwpożarowej

Źródło: