

LEGAL ALERT

TARCZA ANTYKRYZYSOWA 4.0 – najważniejsze zmiany w prawie pracy

“ 24 czerwca 2020 roku w życie weszła ustawa z dnia 19 czerwca 2020 roku o ... ”



24 czerwca 2020 roku w życie weszła ustawa z dnia 19 czerwca 2020 roku 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 („Tarcza Antykryzysowa 4.0.”), która zawiera szereg przepisów, rozszerzających uprawnienia pracodawcy w stosunku do pracowników.

Przepisy mają charakter czasowy z rozwiązań wprowadzonych Tarczą Antykryzysową 4.0. można skorzystać w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19.

Poniżej opis najważniejszych zmian.

Ryzykiem braku zgodności z przepisami prawa w wielu obszarach można zarządzać i to ryzyko ograniczać.

Nakaz pracy zdalnej

Na podstawie Tarczy Antykryzysowej 4.0. pracodawca będzie miał prawo do polecenia pracownikowi wykonywania pracy w formie zdalnej, przy czym pracownik będzie miał obowiązek dostosowania się do tego nakazu.

Na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udostępnienia narzędzi niezbędnych pracownikowi do świadczenia pracy w warunkach domowych.

Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia 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.

Pracodawca będzie mógł w każdej chwili odwołać polecenie pracy zdalnej pod warunkiem, że zapewni pracownikowi

bezpieczny powrót do pracy w miejscu jej stałego wykonywania.

Ewidencjonowanie czasu pracy zdalnej

Na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną będzie miał obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności.

Ewidencja czasu pracy powinna określać m.in.: (a) opis wykonywanych czynności, (b) datę (c) czas wykonania czynności.

Forma ewidencjonowania czasu pracy oraz częstotliwość powinna wynikać z polecenia pracy zdalnej.

Przymusowy urlop

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

Oznacza to, że pracownik nie będzie zobowiązany wykorzystać zaległego urlopu do 30 września następnego roku.

Prawo do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji

Przepisy Tarczy Antykryzysowej 4.0. dają pracodawcy, zleceniodawcy i zamawiającemu uprawnienie do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy o świadczenie usług.

Dla umów o zakazie konkurencji wprowadzono 7-dniowy termin wypowiedzenia.

Wypłacanie niższych odpraw pracowniczych

Wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę

ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Przepis ten stosuje się odpowiednio w przypadku 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.

Zastosowanie tego rozwiązania będzie możliwe tylko u pracodawców, w których wystąpi spadek obrotów gospodarczych (nie mniej niż o 15% w ciągu 2 kolejnych miesięcy, lub o 25% w porównaniu do analogicznego miesiąca zeszłego roku) lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń.

Możliwość zawieszenia obowiązku gromadzenia środków na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych („ZFŚS”)

W przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, możliwe jest zawieszenie obowiązku:

- tworzenia lub funkcjonowania ZFŚS,
- dokonywania odpisu podstawowego na ZFŚS,
- wypłaty świadczeń urlopowych, które przewidziane są w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1352 i 1907 oraz z 2020 r. poz. 278)).

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

Jeśli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca podejmuje decyzję samodzielnie.

Członek zarządu ponosi odpowiedzialność m.in. za szkodę wyrządzoną spółce działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami umowy spółki, chyba że nie ponosi winy umowy / statutu spółki.

Obniżenie czasu pracy i wypłata niższego wynagrodzenia bez porozumienia z przedstawicielami pracowników lub związkami zawodowymi

Tarcza Antykryzysowa 4.0. umożliwia pracodawcy obniżenie czasu pracy pracowników i obniżenia wynagrodzenia bez zgody pracowników [oraz przedstawicieli pracowników].

Możliwość dotyczy pracodawców, u których wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, w związku z wystąpieniem epidemii COVID-19.

Pracodawca będzie mógł:

- Dokonać obniżenia wymiaru czasu pracy o maksymalnie 20% (nie więcej niż do połowy etatu) – przy czym wynagrodzenie nie będzie mogło być niższe niż wynagrodzenie minimalne obowiązujące w danym roku (2600 zł brutto),
- Dokonać obniżenia wynagrodzenia pracownika o nie więcej niż 50% - obejmując go przestojem ekonomicznym. Wynagrodzenie ostatecznie wypłacone pracownikowi nie będzie mogło być niższe niż wynagrodzenie minimalne obowiązujące w danym roku (2600 zł brutto).



Niniejszy alert nie stanowi porady podatkowej, a jedynie wskazanie informacji na temat wybranych nadchodzących zmian podatkowych.

Dział prawno-podatkowy UHY ECA jest w stanie wesprzeć Państwa poprzez szczegółowe omówienie wspomnianych zmian i określenia ich wpływu na Państwa działalność.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:

Dr Karolina Tobolska-Grela

Radca prawny
Associate Partner

mob: [+48 503 344 029](tel:+48503344029)

E-mail: karolina.tobolska@uhy-pl.com

*LET US HELP YOU ACHIEVE
FURTHER BUSINESS
SUCCESS*



UHY ECA TAX & LAW TRAWIŃSKI Sp.k.

ul. Połczyńska 31A
01-377 Warszawa
TEL. +38 22 633 03 00
EMAIL BIURO@UHY-PL.COM

UHY ECA TAX & LAW TRAWIŃSKI Sp. k. jest członkiem Urbach Hacker Young International Limited, brytyjskiej spółki UHY – międzynarodowej sieci prawnie niezależnych firm audytorskich i konsultingowych. UHY jest nazwą firmową sieci UHY International. Usługi tutaj opisane są świadczone przez Firmę, a nie przez UHY lub inną firmę członkowską sieci UHY. Ani UHY, ani żaden z członków sieci UHY nie ponoszą odpowiedzialności za usługi świadczone przez inne firmy członkowskie.

© 2020 UHY ECA