

Kancelarie Adwokackie

ul. Grabiszyńska 53/2 53 – 503 Wrocław

adw. dr Anna Koropczuk

adw. Michał Lachowicz

tel.: 601 679 495

tel. 502 131 731

mail: kancelaria@adwokatkoropczuk.pl

mail: biuro@adwokat-lachowicz.pl

www.adwokatkoropczuk.pl www.mediatorokoropczuk.pl

www.adwokat-lachowicz.pl

Tarcza antykryzysowa
- wstępne zarysy rozwiązań dotyczących
pracodawców i pracowników

Dzień dobry,

z uwagi na wielość Państwa zapytań dotyczących tzw. tarczy antykryzysowej – nowego projektu rządowego Ministerstwa Rozwoju przygotowanego w celu pomocy przedsiębiorcom w czasie epidemii koronawirusa, Zespół Kancelarii wychodząc naprzeciw Państwa oczekiwaniom, przygotował poniższą prezentację by w przejrzysty sposób przybliżyć Państwu podstawowe informacje dot. tego pakietu.

Propozycje zawarte w prezentacji są opracowane w oparciu o dostępne informacje medialne, w tym opublikowane na stronach rządowych, czy też innych organów państwowych. W przypadku bardziej szczegółowych pytań lub woli uzyskania szerszych informacji na temat poszczególnych elementów tzw. tarczy zapraszamy do kontaktu z Kancelarią na dane podane w nagłówku prezentacji. Bacząc na obecną sytuację uruchomiliśmy również możliwość udzielania porad prawnych drogą videokonferencji za pomocą powszechnych komunikatorów np. Skype, Wereby, WhatsApp.

Zapraszamy do kontaktu,

Zespół Kancelarii

Praca zdalna.

W dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca zobowiązany jest, w miarę możliwości, zapewnić, by wirus COVID-19 nie rozprzestrzenił się w miejscu pracy. Oznacza to przede wszystkim taką organizację pracy, która ograniczy osobiste kontakty pomiędzy pracownikami, np. rezygnacja ze spotkań czy komunikowanie się za pośrednictwem środków zdalnej komunikacji. Tam, gdzie jest to możliwe, należy polecić pracownikom wykonywanie pracy zdalnej.

W celu przeciwdziałania rozprzestrzeniania się koronawirusa pracodawca może nakazać swoim pracownikom pracę zdalną. Wynika to z zapisów tzw. specustawy, czyli specjalnej ustawy dotyczącej szczególnych rozwiązań w walce z epidemią koronawirusa. Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego wykonywania na polecenie pracodawcy - w rozumieniu specustawy - w celu przeciwdziałania COVID-19. Decyzja o poleceniu pracy zdalnej leży wyłącznie w gestii pracodawcy. Pracownik może oczywiście wnioskować, ale jego wniosek nie wiąże w żaden sposób pracodawcy. W przypadku zlecenia pracy zdalnej wynagrodzenie pracownika nie ulegnie zmianie. Praca zdalna to po prostu zmiana miejsca wykonywania pracy.

Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy - może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19. Co ważne, art. 3 ustawy traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może być dłuższy. Możliwe jest jednak zarówno skrócenie, jak i wydłużenie pierwotnie określonego okresu.

Pracownik nie może co do zasady zakwestionować polecenia dotyczącego pracy zdalnej. Obowiązkiem pracownika jest bowiem stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 108 § 1 k.p.). Pracodawca powinien jednak zapewnić narzędzia do świadczenia pracy w trybie zdalnym (np. komputer, telefon).

Urlopy.

Oczywiście pracodawca ma dwa instrumenty – urlop płatny i bezpłatny. Ten drugi łączy się z brakiem wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika, jak i opłacenia jakichkolwiek jego składek. Oznacza to, iż pracownik taki w tym okresie pozostaje nie tylko bez wynagrodzenia, ale również nie jest objęty ubezpieczeniem (w tym np. zdrowotnym). Okres ten nie wlicza mu się do tzw. okresu składkowego.

W przypadku urlopu płatnego, zdaniem Kancelarii warto zwrócić uwagę czy pracownik nie ma zaległego urlopu wypoczynkowego. Jeśli ten nie został wykorzystany do 30 września następnego roku kalendarzowego, pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop - nawet bez jego zgody - np. w okresie zagrożenia koronawirusem. Stanowisko to jest prezentowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Urlop taki jest urlopem płatnym – a zatem pracownik zachowuje wszelkie świadczenia. Pracodawca „zyskuje tyle”, iż w późniejszym okresie pracownikowi będzie przysługiwał tylko urlop bieżący. Zapewni sobie w ten sposób obecność pracownika.

Dopłaty do wynagrodzeń.

Przedsiębiorcy i pracodawcy, którzy w ciągu ostatnich 30 dni zanotowali spadek przychodów o co najmniej 25%, będą mogli skorzystać z rządowego projektu pomocy. Zakłada on, że przedsiębiorstwo spełniające powyższe warunki może obniżyć wymiar czasu pracy swoich pracowników do 0,8 co wiązać będzie się z obniżką wynagrodzenia pracownika o 20%. Połowę reszty wynagrodzenia przejmie na siebie Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Oznacza to, iż realny koszt wynagrodzenia pracownika ponoszony przez pracodawcę będzie wynosił 40%. Obecnie znanym zastrzeżeniem jest to, iż dopłata jest liczona maksymalnie do przeciętnego średniego wynagrodzenia.

Diabeł tkwi jednak w szczegółach. Pytaniem otwartym jest bowiem to, do czego będzie przyrównywany okres ostatnich 30 dni, w których zanotować mielibyśmy spadek. Czy do miesiąca poprzedzającego czy np. danego miesiąca, ale w roku poprzednim. Nie jest również wiadomym na jaki okres udzielane będzie tego rodzaju wsparcie.

Niektóre źródła wskazują, iż dopłata przez FGŚP do wynagrodzenia będzie bezzwrotna tylko wtedy, jeżeli pracownik pozostanie zatrudniony u nas w firmie na okres co najmniej dalszych 6 miesięcy (jednak ponownie nie wiadomo w jakim okresie liczonym – czy od dnia dzisiejszego czy od dnia zakończenia finansowania z FGŚP).

Zamknięcie zakładu pracy a wynagrodzenie pracownika.

W sytuacji, gdy pracodawca będzie musiał zamknąć swój zakład pracy (lub jego część) bądź gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi pracy zdalnej, pracownikowi za czas niewykonywania pracy - jeśli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy - przysługuje wynagrodzenie:

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej, np. 20 zł za godzinę lub w stałej stawce miesięcznej, np. 4 tys. zł miesięcznie - ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymają te stawki wynagrodzenia);
- jeżeli wspomniany składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60 proc. wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, czyli wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony procent przychodu/dochodu/zysku).

W każdym innym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy bowiem uznać, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy - mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę.

Zapowiedziano również, iż firma w postojach będzie mogła skorzystać z dopłaty do wynagrodzenia i składek ZUS.

Pozdrawiamy i zapraszamy do kontaktu,

Zespół Kancelarii