INFORMACJA PRAWNA Z DNIA 21 MAJA 2020 ROKU

WYBRANE ZMIANY W PRAWIE PRACY PLANOWANE W TZW. TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ 4.0

Informujemy, że w dniu 20 maja 2020 roku Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, zwany potocznie Tarczą Antykryzysową 4.0. Poniżej wskazano wybrane zmiany, jakie mogą zostać wprowadzone do polskiego porządku prawnego, jeśli ustawa zostanie uchwalona. Zastrzegamy, że nie jest jeszcze znana ostateczna treść przepisów, więc niektóre rozwiązania mogą ewoluować.

1. DOPRECYZOWANIE ZASAD PRACY ZDALNEJ

Zostaną wprowadzone przepisy doprecyzowujące pracę zdalną. Celem ich wprowadzenia jest zapewnienie równego traktowania pracowników i zapobieganie ewentualnym nadużyciom, polegającym np. na tym, że osoby, które nie mają warunków do wykonywania pracy zdalnej, korzystają z tego statusu. Wejście w życie powyższych przepisów może powodować konieczność modyfikacji obowiązujących obecnie u pracodawców regulacji w zakresie pracy zdalnej.

2. REGULACJE W ZAKRESIE URLOPÓW ZALEGŁYCH

Planowane jest czasowe zawieszenie obowiązku odbierania zaległych urlopów do 30 września bieżącego roku. W okresie epidemii pozwoli to pracodawcy wysłać pracownika na zaległy urlop bez jego zgody. Ma to zapobiec kumulacji urlopów niewykorzystanych za zaległe lata oraz urlopów nabytych w bieżącym roku kalendarzowym. Jest to rozwiązanie o tyle zaskakujące - w naszej ocenie już dzisiaj pracodawcy mogą kierować pracowników na zaległe urlopy.

3. MOŻLIWOŚĆ WYPOWIEDZENIA UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI PO USTANIU STOSUNKU PRACY

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracodawcy, zleceniodawcy i zamawiający mają zyskać uprawnienie do jednostronnego wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu danego stosunku prawnego. Dzięki temu wraz z wygaśnięciem umowy, wygaśnie zobowiązanie do zapłaty odszkodowania ponad okres trwania umowy. W projektowanym rozwiązaniu nie przewidziano natomiast możliwości wypowiedzenia takiej umowy przez pracownika. Regulacje nie dotyczą też umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.

4. OGRANICZENIE WYSOKOŚCI ODPRAWY Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Zostanie wprowadzone ograniczenie – do kwoty 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę (2600 zł brutto miesięcznie) – odpraw i odszkodowań w przypadku ustania stosunku pracy, rozwiązania umowy agencyjnej, umowy zlecenia czy innej umowy o świadczenie usług. Obecnie limit ten wynosi 15-krtoność minimalnego wynagrodzenia za pracę. Planowana zmiana jest korzystna dla pracodawców, ale w ocenie Kancelarii istnieją przesłanki do wskazania, że ta propozycja ulegnie zmianie w toku prac parlamentarnych.

5. MOŻLIWOŚĆ ZAWIESZENIA ODPISU DO ZFŚS (ZA ZGODĄ ZWIĄZKÓW)

Planowana jest możliwość zawieszenia przez pracodawcę, w porozumieniu z organizacjami związkowymi, w czasie COVID-19 - w przypadku wystąpienia u pracodawcy określonego spadku obrotów gospodarczych lub

istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń – niektórych obowiązków dot. zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i innych funduszy, które mają socjalny charakter. Niejasny na obecnym etapie jest status takich rozwiązań u pracodawców, u których nie działają związki zawodowe

6. MOŻLIWOŚĆ OBNIŻENIA PONAD USTAWOWEGO ODPISU DO ZFŚS (JEDNOSTRONNIE)

Istotną zmiana może być wprowadzenie możliwości niestosowania – w czasie COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy określonego spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń – postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania ustalających wyższą niż wymagana ustawowo wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym.

7. WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW NIEOBJĘTYCH PRZESTOJEM LUB OBNIŻENIEM WYMIARU CZASU PRACY

Planowane jest wprowadzenie możliwości otrzymania wsparcia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez te podmioty, które pomimo spadku obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19, nie zdecydowały się na objęcie pracowników przestojem ekonomicznym lub obniżeniem wymiaru czasu pracy. Szczegóły tego rozwiązania nie są jeszcze znane.

Zastrzegamy, że przepisy regulujące wymienione powyżej kwestie znajdują się nadal w fazie projektu i mogą ulec zmianie na etapie prac legislacyjnych. Na dzień dzisiejszy nie jest znany termin wejścia w życie omawianych przepisów. Będziemy monitorować postęp prac i informować na bieżąco. W razie potrzeby skorzystania z naszej pomocy oraz pytań lub wątpliwości w powyższym zakresie pozostajemy do dyspozycji.

KONTAKT

dr Marcin Wojewódka, radca prawny
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
tel. 724 555 882

Adrian Prusik, radca prawny
adrian.prusik@wojewodka.pl
tel. 724 555 221