

ALERT PRAWNY DLA PRACODAWCÓW

– PRACA ZDALNA, KOSZTY, NIETYKORZYSTANY URLOP

Ograniczenie kosztów pracodawcy – porozumienia z pracownikami

Pracodawca może skorzystać z tzw. porozumień kryzysowych:

- o zawieszeniu układu zbiorowego pracy,
- o zawieszeniu innych niż układ zbiorowy pracy źródeł prawa pracy,
- o zawieszeniu warunków pracy i płacy wynikających z umów o pracę.

W drodze tych porozumień **można zawiesić stosowanie niektórych przepisów prawa pracy, przepisów wewnętrznych czy postanowień układów zakładowych/ponadzakładowych**, np. ograniczyć prawo do premii czy zmniejszyć wymiar czasu pracy, a co za tym idzie – proporcjonalnie wynagrodzenie.

Elastyczny czas pracy

Specustawa przewiduje możliwość:

1. ograniczenia nieprzerwanego **dobowego** odpoczynku z 11 do **8 godzin** oraz ograniczenia nieprzerwanego tygodniowego odpoczynku z 35 do **32 godzin**;
2. zawarcia **porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy**, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin (w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy);
3. zawarcia **porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników** niż wynikające z umów o pracę.

Jakie warunki należy spełnić, żeby skorzystać z tych uprawnień?

- U pracodawcy musi wystąpić **spadek obrotów gospodarczych** związany z wystąpieniem COVID-19,
- pracodawca **nie może zalegać z regulowaniem zobowiązań** podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy **do końca trzeciego kwartału 2019 r.**

Praca zdalna

- Pracodawca może zlecić pracę zdalną **w dowolnej formie** = ustnie, pisemnie, elektronicznie.
- Polecenie nie musi zawierać uzasadnienia.
- Pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy, a odmówienie pracy zdalnej może wiązać się z karą upomnienia lub nagany.
- Pracownik może wnioskować o pracę zdalną, ale wybór należy do pracodawcy.
- Pracodawca powinien przygotować **regulamin pracy zdalnej, oświadczenia o zachowaniu poufności oraz upoważnienia do przetwarzania danych osobowych**.

Praca zdalna

Jeżeli przedsiębiorca zmuszony jest do zamknięcia zakładu pracy i **nie ma możliwości zapewnienia pracownikowi niezbędnego sprzętu do wykonywania pracy zdalnej** to pracownikowi za czas przestoju przysługuje wynagrodzenie, pod warunkiem, że pracownik był gotowy do jej wykonywania.

Pracownikowi przysługuje w takiej sytuacji:

- wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określone stawką godzinową lub miesięczną np. 30 zł brutto za godzinę, 5 tyś. zł miesięcznie brutto
- jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wskazany - 60% wynagrodzenia (dotyczy to np. wynagrodzenia prowizyjnego)

Wynagrodzenie **nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (obecnie: 2600 złotych brutto)**

Niewykorzystany urlop wypoczynkowy

Pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy, jeżeli pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego za rok 2018 i wcześniejsze lata. Zgoda pracownika nie jest w tym zakresie wymagana, a termin odgórnie narzuca pracodawca.

Odmowa przyjęcia do pracy

Pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają **bezpośrednie** zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.

Strach przed epidemią nie może być powodem do opuszczenia miejsca pracy.

Z bezpośrednim zagrożeniem dla zdrowia lub życia możemy mieć do czynienia w przypadku oddelegowania pracownika do pracy w miejsce szczególnie zagrożone możliwością zarażenia się koronawirusem bądź w sytuacji kontaktu z osobą poddaną kwarantannie lub zarażoną wirusem.

Przesunięcie terminów

Specustawa przewiduje:

przesunięcie terminów zawarcia umowy o prowadzenie PPK i umowy o zarządzanie PPK dla przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 osób, ale mniej niż 250 osób o 9 miesięcy

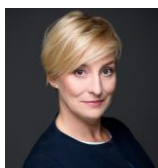


umowa o prowadzenie PPK powinna zostać zawarta do **10 listopada 2020 r.**,
umowa o zarządzanie PPK powinna zostać zawarta do **23 października 2020 r.**

Na bieżąco monitorujemy sytuację i, jak najszybciej będzie to możliwe, prześlemy Państwu najważniejsze informacje za pomocą newslettera. Zachęcamy też do śledzenia naszych mediów społecznościowych, gdzie w najbliższym czasie udostępniemy terminarz dotyczący rozwiązań wprowadzonych przez rząd.



Kontakt



Joanna Affre
Adwokat
joanna.affre@affre.pl
+48 22 100 47 71



Przemysław Rybicki
Radca Prawny
przemyslaw.rybicki@affre.pl
+48 22 100 47 71

Wiedza na dzień 1.04.2020 | Informacje zawarte w tym dokumencie nie stanowią porady prawnej.
Jeśli potrzebujesz porady prawnej lub szczegółowych informacji – skontaktuj się z nami.