

TARCZA 4.0.

KLUCZOWE ZMIANY W ZAKRESIE PRAWA PRACY

Warszawa, 20 lipca 2020 r.

Opracowanie
przygotowane przez
zespół Kancelarii
Prawnej Krzysztof
Rożko i Wspólnicy



KRZYSZTOF ROŻKO I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWNA



WSTĘP

Wybuch pandemii COVID-19 miał niewątpliwie negatywny wpływ na sytuację finansową wielu pracodawców. Wśród negatywnych skutków gospodarczych rozprzestrzeniania się koronawirusa należy wskazać znaczny spadek obrotów gospodarczych przedsiębiorców, utratę płynności czy wręcz uniemożliwienie dalszego prowadzenia działalności gospodarczej.

Niniejsze opracowanie zawiera zestawienie kluczowych rozwiązań legislacyjnych z zakresu prawa pracy wprowadzonych Tarczą 4.0., tj. ustawą z dnia 19 czerwca 2020 r. 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 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1086). Wśród celów jakie realizować ma Tarcza 4.0 znajdują się cele związane zarówno z ochroną miejsc pracy, jak i wsparciem pracodawców w zakresie ponoszenia kosztów pracowniczych.

Zmiany objęły również niezwykle istotny w ostatnim czasie obszar regulacji wykonywania pracy w sposób zdalny.



DOPRECYZOWANIE ZASAD WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

W art. 58 pkt 1 Tarczy 4.0. wprowadzono rozwiązania mające na celu określenie zasad wykonywania pracy zdalnej. W ten sposób uzupełniono dotychczas obowiązujące przepisy, które ograniczały się w zasadzie do zdefiniowania pracy dalnej jako wykonywania przez czas oznaczony pracy określonej w umowie o pracę, na zlecenie pracodawcy, w celu przeciwdziałania COVID-19, poza miejscem jej stałego wykonywania.

Nowe regulacje określają warunki, w jakich pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej. Kryteriami oceny dopuszczalności pracy zdalnej są umiejętności pracownika, jego możliwości techniczne oraz lokalowe, a także rodzaj wykonywanej przez niego pracy. Nie w każdym przypadku umiejętności pracownika oraz środki, jakimi dysponuje, pozwalają mu bowiem na podjęcie pracy w tym trybie. Praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Jednocześnie przepisy nie zawierają zamkniętego katalogu rodzaju dopuszczalnej pracy zdalnej ani środków, przy wykorzystaniu których ta praca może być wykonywana.



Na pracodawcę nałożono obowiązek zorganizowania środków i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz jej obsługi logistycznej. Pracownik może używać środków pracy niezapewnionych przez pracodawcę jeżeli nastąpi to z poszanowaniem i ochroną informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych.

Z oczywistych przyczyn, z pracą zdalną wiąże się mniejsza możliwość kontroli sposobu wykonywania pracy i rozliczania jej efektów. Stąd we wprowadzonych przepisach przyznano pracodawcy zlecającemu pracę zdalną uprawnienie do polecenia pracownikowi, by ten prowadził ewidencję wykonanych czynności. Ewidencja może uwzględniać w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. W kwestii sposobu, formy i częstotliwości sporządzania ewidencji pracownik powinien zastosować się do wydanego w tym zakresie polecenia pracodawcy.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej. Ze względu na charakter pracy zdalnej, która wykonywana jest poza zakładem pracy, odpowiedzialność pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zdalnej oraz wypadków przy tej pracy została ograniczona tylko do zakresu związanego z zapewnionymi przez pracodawcę środkami lub materiałami.



WYPOWIEDZENIE UMÓW O ZAKAZIE KONKURENCJI W OKRESIE OBOWIĄZYWANIA STANU ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO ALBO STANU EPIDEMII

Obowiązujące od 24 czerwca 2020 r. przepisy nadają dodatkowe uprawnienia pracodawcom, a także podmiotom zlecającym różnego rodzaju usługi, którzy zawarli umowy o zakazie konkurencji po ustaniu danego stosunku prawnego.

Art. 15gf Tarczy 4.0 wprowadza rozwiązanie umożliwiające jednostronne wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu danego stosunku prawnego w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19. **Kluczowy jest fakt, iż do wypowiedzenia jest uprawniona wyłącznie strona, na rzecz której został ustanowiony zakaz konkurencji.**

Omawiany przepis uprawnia do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia bądź innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Oznacza to, że stroną uprawnioną jest zatem odpowiednio pracodawca, dający zlecenie lub zamawiający.



Przepisy wprowadzają 7-dniowy termin wypowiedzenia, z którego upływem wygaśnie umowa o zakazie konkurencji.

Strona zobowiązana do zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymania się przez drugą stronę umowy od prowadzenia działalności konkurencyjnej ma obowiązek wypłacić odszkodowanie za okres do wygaśnięcia umowy.

Dotychczas umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu pracy można było rozwiązać jedynie za porozumieniem stron, o ile strony nie uregulowały wcześniej w treści umowy możliwości odstąpienia lub wypowiedzenia umowy (zob. np. wyrok SN z 2.09.2009 r., II PK 206/08, wyrok z 7.6.2011 r. sygn. II PK 322/10, wyrok SN z dnia 16.6.2011 r. sygn.. III BP 2/11).

Wprowadzenie na podstawie ustawy możliwości ich jednostronnego wypowiedzenia przez stronę, na rzecz której został ustanowiony zakaz konkurencji, motywowane jest gospodarczymi konsekwencjami epidemii COVID-19, przez które pracodawcy, dający zlecenie i zamawiający nie są w stanie ponieść wszystkich kosztów prowadzenia działalności, w tym kosztów odszkodowań wypłacanych byłym pracownikom.



PRZYMUSOWE WYKORZYSTANIE ZALEGŁEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Od 24 czerwca Kodeks pracy wprost wskazuje, iż pracodawca może w terminie przez siebie wskazanym, udzielić pracownikowi, bez jego zgody i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu. **Pracownik ma obowiązek ten urlop wykorzystać.** Dotychczas przepisy prawa nie regulowały niniejszego zagadnienia w sposób wyraźny, chociaż teza o możliwości zobowiązania pracownika do wykorzystania urlopu zaległego miała oparcie w judykaturze (zob. wyrok SN z 24.01.2005 r., sygn. I PK 124/05).

Uregulowanie niniejszej kwestii jest skutkiem przyjęcia założenia, zgodnie z którymi w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii pracownicy wykazywać mogą zmniejszone zainteresowanie wykorzystywaniem prawa do urlopu wypoczynkowego. Skutkiem tego może być kumulacja urlopów niewykorzystanych za zaległe lata oraz urlopów nabytych w bieżącym roku kalendarzowym. Mając na uwadze powyższe zrezygnowano z rozwiązania, w którym możliwość odbierania przez pracowników urlopów wypoczynkowych będzie możliwa dopiero po 30 września bieżącego roku bądź w następnych lat kalendarzowych oraz skumuluje się z wykorzystywaniem przez pracowników prawa do urlopu za bieżący rok kalendarzowy.



NOWE WARUNKI OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY ORAZ OBJĘCIA PRZESTOJEM EKONOMICZNYM

Zawarte w treści Tarczy 4.0. regulacje mające na celu uzupełnienie dotychczas uchwalonych przepisów neutralizujących negatywne gospodarcze skutki epidemii koronawirusa mają umożliwiać pracodawcy, u którego wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń spowodowany spadkiem przychodów w wyniku wystąpienia COVID-19, skorzystanie ze znanych z poprzednich odsłon tarczy rozwiązań, tj.:

1. obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, przy czym wynagrodzenie to nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem, oraz
2. objęcia pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca będzie wypłacać wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.



Kluczowa dla ustalenia powstania dla przedsiębiorcy uprawnienia do obciążenia etatów bądź wprowadzenia przestoju ekonomicznego jest zawarta w treści projektu ustawy definicja „istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń”, która oznacza zwiększenie ilorazu dwóch wartości:

1. kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy, oraz
2. przychodów ze sprzedaży towarów lub usług.

Powyższy iloraz obliczany jest przy uwzględnieniu danych z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę, przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie z uprawnienia do obniżenia etatu lub wprowadzenia postoj.

Zaznaczyć należy, że zgodnie z ustawą, aby wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, iloraz ten będzie musiał wzrosnąć nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca bazowego. Przy tym za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego. Jednocześnie ustawa przewiduje, że do kosztu wynagrodzeń pracowników nie będą zaliczane koszty wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę oraz koszty wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie dotychczas obowiązującego art. 15g ust. 8 specustawy COVID – w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.



Zakres regulacji dotyczy wyłącznie tych pracodawców, dla których wskazany wyżej iloraz wynosi nie mniej niż 0,3. Oznacza to, że udział kosztów wynagrodzeń w przychodach musi we wskazanym miesiącu wynosić więcej niż 30%.

Ustawa przewiduje również, że obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym może mieć zastosowanie maksymalnie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym wyliczony dla danego pracodawcy iloraz uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105 % ilorazu z miesiąca bazowego. Wskazujemy, że w związku z tym przepisem instrumenty te będą mogły mieć docelowo zastosowanie jeszcze przez pół roku od miesiąca, w którym iloraz wskazujący na obciążenie funduszu wynagrodzeń wróci do poziomu poniżej progu, który pozwolił na ich zastosowanie. Stan ten nie może jednak trwać dłużej niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Pracodawca ma również możliwość wcześniejszego przywrócenia czasu pracy obowiązującego przed obniżeniem lub zakończenia postoju ekonomicznego pracownika, który był nim objęty.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy powinny zostać ustalone przez pracodawcę w porozumieniu z organizacjami związkowymi.



DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW NIEOBJĘTYCH PRZESTOJEM LUB OBNIŻKĄ ETATU

Przedsiębiorcy, których obroty gospodarcze spadły na skutek wystąpienia epidemii COVID-19, mogą uzyskać z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Aby takie dofinansowanie uzyskać, konieczne jest uprzednie zawarcie porozumienia z organizacjami reprezentującymi interesy pracowników.

Nowe regulacje umożliwiają otrzymanie wsparcia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych także przez tych pracodawców, którzy pomimo spadku obrotów gospodarczych w następstwie epidemii COVID-19 nie zdecydowali się na objęcie pracowników przestojem ekonomicznym lub przestojem wynikającym z art. 81 kodeksu pracy albo obniżeniem wymiaru czasu pracy.



Wniosek o dofinansowanie składa się do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, właściwego ze względu na miejsce siedziby. Przepisy przewidują dofinansowanie wynagrodzenia pracowników w wysokości połowy tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczenia.

Dofinansowanie nie przysługuje jednak do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o przyznanie świadczenia, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.



OGRANICZENIE WYSOKOŚCI ODPRAW, ODSZKODOWAŃ ORAZ INNYCH ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH

Przepisy Tarczy 4.0 wprowadzają możliwość ograniczenia przez pracodawcę wysokości odpraw, odszkodowań lub innych świadczeń pieniężnych przewidzianych do wypłaty pracownikom na wypadek ustania stosunku pracy. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń **wysokość tych świadczeń ogranicza się do kwot nieprzekraczających dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.**

Rozwiązanie to dotyczy także umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło, jak również odpłatnego pełnienia funkcji.



ZAWIESZENIE ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

W ustawie wprowadzono również zmiany w zakresie gromadzenia i wydatkowania środków dotychczas przeznaczonych na szeroko rozumiane cele socjalne.

Zgodnie z ustawą z dnia 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. W jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych fundusz taki jest tworzony bez względu na liczbę pracowników. Na rzecz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracodawca ma obowiązek dokonywać coroczne odpisy podstawowe, a także może dokonywać zwiększeń wskazanych w ustawie. Przepisy dają też możliwość wypłacania świadczenia urlopowego przez pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników.

Tarcza 4.0. umożliwia zawieszenie powyższych obowiązków w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, jeżeli u pracodawcy nastąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń. Jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe reprezentatywne, zawieszenie tych obowiązków następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.



Ponadto w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń nie stosuje się 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.

Powyższa publikacja ma charakter informacyjny i nie należy jej traktować jako porady prawnej, ani nie stanowi też usługi doradztwa prawnego. Nie należy również podejmować żadnych decyzji wyłącznie w oparciu o niniejszy dokument. Przed podjęciem określonych działań rekomenduje się zasięgnięcie porady profesjonalnego doradcy.