



Legal Alert

Tarcza 4.0 i świadczenie dla zwolnionych

23 czerwca 2020

Praca zdalna, dofinansowanie wynagrodzeń bez przestoju i obniżenia wymiaru czasu pracy, przymusowy urlop, zakaz konkurencji, limit kwoty odpraw i odszkodowań – to tylko niektóre z tematów objętych Tarczą 4.0¹. Pracodawcy zyskali narzędzia prawne służące przystosowaniu stosunków pracy do rzeczywistości zakładowej zmienionej epidemią COVID-19. Nowe przepisy² gwarantują pracownikom zwolnionym po 15 marca prawo do zapomogi finansowej.

Praca zdalna

Nowe przepisy doprecyzowują warunki wykonywania pracy zdalnej. Taki tryb pracy wprowadzany jest i odwoływany w drodze polecenia pracodawcy. Pracodawcy mogą skorzystać z tego rozwiązania do 4 września 2020 r. Poza tym:

- praca w trybie zdalnym będzie możliwa pod warunkiem, że pracownik ma umiejętności oraz możliwości techniczne i lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to jej rodzaj; praca zdalna może być wykonywana z użyciem narzędzi IT lub dotyczyć części wytwórczych lub usług materialnych;
- środki i materiały konieczne do jej wykonywania zapewnia pracodawca, przy czym pracownik może korzystać z własnych środków, o ile zapewnione będzie bezpieczeństwo informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych;
- pracodawca może polecić pracownikowi prowadzenie ewidencji wykonywanych czynności uwzględniającą opis, datę oraz czas poświęcony na dane zadanie.

Dopłaty do wynagrodzeń niezależnie od przestoju i skróconego czasu pracy

Przedsiębiorcy, którzy odnotowali spadek obrotów gospodarczych mieszczący się w przedziale określonym w Ustawie antykrzysowej³ mogą ubiegać się o dofinansowanie ze środków FGŚP do wynagrodzeń tych pracowników, którzy nie zostali objęci przestojem w rozumieniu Kodeksu Pracy, przestojem ekonomicznym czy obniżonym wymiarem czasu pracy w rozumieniu Ustawy antykrzysowej. Dofinansowanie przyznawane jest do wysokości połowy tych wynagrodzeń. Nie może wynieść więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS,

¹ Ustawa 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. 2020, poz. 1086), „Tarcza 4.0”.

² Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 (Dz. U. 2020, poz. 1068).

³ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2020, poz. 374 ze zm.), „Ustawa antykrzysowa”.

Kontakt

Ewa Łachowska-Brol
Partner
Szef praktyki prawa pracy
T: +48 22 50 50 797
ewa.lachowska-brol@
eversheds-sutherland.pl

Adam Nierzwicki
Counsel
T: +48 22 50 50 752
adam.nierzwicki@
eversheds-sutherland.pl

Paweł Lasota
Senior Associate
T: +48 22 50 50 798
pawel.lasota@
eversheds-sutherland.pl

Natalia Nawrocka
Prawnik
T: +48 22 50 50 743
natalia.nawrocka@
eversheds-sutherland.pl

Zobacz inne publikacje

Systematycznie piszemy o tym, co ważne dla biznesu

Zapisz się na nasz newsletter

Otrzymuj cykliczne informacje o ważnych zmianach w prawie oraz organizowanych przez nas szkoleniach i konferencjach.

LinkedIn

tj. aktualnie kwoty 2.132,59 zł. Środki z FGŚP nie przysługują do wynagrodzeń, których wysokość przekracza 300% przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, tj. aktualnie 15.994,41 zł.

Przymusowy urlop zaległy

Pracodawca może jednostronnie, w terminie przez siebie wskazanym, bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, udzielić pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego z poprzednich lat. Nagromadzony urlop w wymiarze do 30 dni urlopu będzie możliwy do wykorzystania w tym trybie przez czas obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Zakaz konkurencji

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu pracy na podstawie umowy o pracę (lub umowy cywilnoprawnej) może być wypowiedziana przez pracodawcę z zachowaniem 7-dniowego terminu. Wypowiedzenie w tym trybie możliwe jest w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Niższy pułap odpraw i odszkodowań

W sytuacji odnotowania odpowiedniego poziomu spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń w rozumieniu przepisów Ustawy antykryzysowej i Tarczy 4.0, wysokości odpraw, odszkodowań oraz innych świadczeń pieniężnych, których wypłata jest przewidziana w odrębnych przepisach w związku rozwiązaniem umowy o pracę, a także niektórych umów cywilnoprawnych nie może przekraczać dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. kwoty 26.000 zł brutto.

Ograniczenie kwot odpraw i odszkodowań możliwe jest tylko w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Zmiany w funkcjonowaniu ZFŚS

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii możliwe jest zawieszenie obowiązków związanych z ZFŚS w zakresie jego tworzenia lub funkcjonowania, dokonywania odpisu podstawowego i wypłaty świadczeń urlopowych. W tym celu wymagane jest zawarcie porozumienia z organizacją reprezentującą pracowników.

Z takiego rozwiązania mogą skorzystać pracodawcy, którzy odnotowali odpowiedni poziom spadku obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń w rozumieniu przepisów Ustawy antykryzysowej i Tarczy 4.0.

Dodatkowa podstawa do obniżenia wymiaru czasu pracy oraz wprowadzenia przestoju

Poza wykazaniem spadku obrotów, nową podstawą do wprowadzenia zmian w czasie pracy i do objęcia przestojem ekonomicznym jest wystąpienie istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń w następstwie wystąpienia COVID-19. Przepisy przewidują szczegółowe metody wyliczenia takiego wzrostu.

Rozwiązania te możliwe są do wprowadzenia na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Wskazana opcja nie wyklucza ubiegania się o dofinansowanie przewidziane w Ustawie antykryzysowej.

Omawiana opcja ma ograniczone w czasie stosowanie, gdyż możliwa jest przez okres do 6 miesięcy od miesiąca, w którym wskaźniki dotyczące wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń ustabilizują się na określonym poziomie, lecz nie dłużej niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba że pracodawca wcześniej przywróci czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy przestój ekonomiczny.

Dodatek solidarnościowy dla byłych pracowników

Obywatele polscy, krajów UE oraz inni wskazani cudzoziemcy, którzy zatrudnieni byli na podstawie umowy o pracę przez co najmniej 60 dni w 2020 r. mogą ubiegać się o pomoc finansową w kwocie 1400 zł brutto (składki na ubezpieczenia społeczne pokrywa ZUS).

Świadczenie będzie przysługiwać osobom, z którymi po 15 marca 2020 r. rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem, a także osobom, których umowa po tej dacie uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta.

Wypłatę świadczenia przewidziano na okres 3 miesięcy - od 1 czerwca do 31 sierpnia 2020 r., z możliwością wydłużenia na kolejne miesiące przez Radę Ministrów.

Dodatek solidarnościowy wypłaca ZUS ze swoich środków na wniosek uprawnionego złożony przez platformę ZUS do dnia 31 sierpnia 2020 r. Skorzystanie z dodatku wyklucza pobieranie zasiłku dla bezrobotnych.

Jak możemy pomóc?

- Wyjaśnimy nowe przepisy i ich przełożenie na sytuację pracodawcy.
- Doradzimy, jak właściwie zorganizować pracę pracowników zdalnych.
- Odpowiemy na pytania dotyczące zakazu konkurencji i zasad udzielania urlopów.
- Pomożemy w przygotowaniu nowych rozwiązań i nowych dokumentów po zakończeniu sytuacji kryzysowej.