

## PRACODAWCA - PRACOWNIK

# OPTIMALIZACJA ZATRUDNIENIA, CZYLI ZMIANY W PRZEPISACH DOT. ZATRUDNIENIA

Pandemia korona wirusa boleśnie dotknęła pracowników - zarówno tych z umowami cywilnoprawnymi, jak i tych zatrudnionych na umowę o pracę. Z powodu epidemii COVID-19 wielu pracowników otrzymało wypowiedzenia lub „propozycje” przejścia na część etatu. Kiedy pracodawca może zwolnić pracownika, zredukować jego godziny pracy lub obniżyć mu pensję?

### Obniżenie pensji przez pracodawcę

- ⇒ W związku z przyjętymi obostrzeniami tzw. tarczy antykryzysowej, pracodawca zyskał prawo obniżenia wynagrodzenia swoich pracowników. Przyjęta ustawa antykryzysowa pozwala także na obniżenie dotychczasowego wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych (nie dotyczy umów o dzieło). Przystój, który został szeroko omówiony w tarczy antykryzysowej, ma charakter ekonomiczny i nie należy mylić go z przestojem, o jakim mówi Kodeks Pracy.
  - W przypadku pracownika, który wskazuje gotowość do wykonywania pracy w trakcie przestoju w rozumieniu art. 81 Kodeksu Pracy, „przysługuje prawo do wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia”.
- ⇒ Pracownik otrzyma 60 % pensji, także jeżeli pobiera wynagrodzenie prowizyjne lub akordowe.
  - W przypadku przestoju ekonomicznego, związanego ze znacznym zmniejszeniem obrotów, o których jest mowa w specustawie, sytuacja wygląda inaczej. Pracodawca ma możliwość obniżenia wynagrodzenia pracowników i osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (nie dotyczy umowy o dzieło) nawet do 50 %.
- ⇒ Pracodawcy, nie mają możliwości obniżenia pensji pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o dzieło, z powodu przestoju ekonomicznego.
- ⇒ Pensja pracownika zatrudnionego na etat po obniżce nie powinna być jednak niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- ⇒ Pracodawca, u którego występuje wyżej wspomniany przestój ekonomiczny, ma możliwość wnioskowania o dofinansowanie części wynagrodzenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - w przypadku umowy o pracę nawet 1300 zł brutto (połowę minimalne-



go wynagrodzenia za pracę) oraz płacone za pracownika składki na ubezpieczenie społeczne od kwoty dofinansowania na okres trzech miesięcy.

- ⇒ Możliwość wprowadzenia przestoju ekonomicznego dotyczy wyłącznie tych pracodawcy, którzy nie zalegają z płatnością podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.

## Ograniczenie godzin pracy

- ⇒ Drugim ujętym w tarczy antykryzysowej sposobem na optymalizację kosztów, z którego może skorzystać pracodawca, w przypadku znaczącego spadku obrotów, jest zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Obniżenie wymiaru czasu pracy daje możliwość pracodawcy do ubiegania się o dofinansowanie wynagrodzenia pracowników z FGŚP.

## Zmiana warunków pracy i płacy

- ⇒ Optymalizując koszty prowadzenia firmy, pracodawca może korzystać także z innych narzędzi - nie tylko z nowych zapisów prawnych wprowadzonych przez specustawę.
- ⇒ Pracodawca zawsze ma prawo zaproponować pracownikowi - za porozumieniem stron - nowe warunki pracy (i płacy) albo wypowiedzenie określające nowe warunki. Jeśli pracownik ich nie przyjmie, umowa wygaśnie wraz z upływem terminu wskazanym w wypowiedzeniu.

## Koronawirus, a urlop

- ⇒ Pracodawca powinien też pamiętać o możliwości jednostronnego wystąpienia pracownika na urlop. W tym obszarze konieczne jest jednak rozróżnienie różnych form urlopów i wynikających z nich praw i obowiązków pracodawcy.
- Urlop wypoczynkowy bieżący i zaległy: w sytuacji kryzysowej pracodawca może polecić pracownikowi wykorzystanie zaległego urlopu. W przypadku urlopów bieżących, pracodawca zobowiązany jest do uzgodnienia jego terminu z pracownikiem - kluczową rolę w tym obszarze odgrywa więc dobra komunikacja z załogą.
  - Urlop bezpłatny: pracodawca nie ma możliwości skierowania pracownika na urlop bezpłatny, może go jednak udzielić na pisemny wniosek podwładnego.
  - Urlop bezpłatny na czas pracy u innego pracodawcy: za zgodą pracownika można mu udzielić urlop na czas pracy dla innego pracodawcy; w szczególności w przypadku grup posiadających w swojej strukturze wielu formalnie odrębnych pracodawców możliwe jest rozważenie przesunięcia pracownika do innego pracodawcy na określony czas.

## Pracownik, a zdrowie - odmowa dopuszczenia pracownika do pracy

- ⇒ W tym obszarze przepisy nie są jednoznaczne. Z jednej strony pracodawca ma obowiązek chronienia zdrowia i życia zatrudnionych osób m.in. poprzez zapewnienie higienicznych



warunków pracy, a pracownik, którego stan zdrowia rodzi wątpliwości, stwarza zagrożenie dla pozostałych osób.

Z drugiej - przepisy nie dają pracodawcy prawa niedopuszczenia pracownika do pracy w sytuacji, gdy pracodawca podejrzewa, że stan zdrowia pracownika, pomimo posiadania ważnych badań lekarskich, nie pozwala mu na prawidłowe świadczenie pracy.

- ⇒ Z braku precyzyjnych regulacji prawnych konieczne jest więc podejmowanie działań w sposób ostrożny i nie dający podstaw do oskarżenia o dyskryminację.
- ⇒ Jeśli forma pracy pracownika na to pozwala, najlepiej skierować go do pracy zdalnej. W przypadku braku takiej możliwości - zwłaszcza w sytuacji zagrożenia pandemicznego - najlepszym rozwiązaniem jest skierowanie pracownika, by jak najszybciej udał się do lekarza, w celu rozwiania wątpliwości.
- ⇒ Jednocześnie na czas epidemii zawieszono zostało wykonywanie wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich w oparciu o skierowanie wydane przez pracodawcę.
- ⇒ Badania Lekarskie, których ważność upłynęła po 7.03.2020 roku, zachowują ważność przez 60 dni od dnia odwołania stanu epidemii.

### **Zmiany w organizacji czasu pracy i okresu rozliczeniowego - ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku pracowników**

- ⇒ Pracodawca, któremu spadły obroty gospodarcze, może skorzystać z nowych zapisów w Prawie Pracy, dotyczących nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego i zmiany okresu rozliczeniowego.
  - Nieprzerwany odpoczynek dobowy może być skrócony z 11 godzin do 8 godzin, a tygodniowy z 35 do 32 godzin.
- ⇒ Różnica pomiędzy godzinami udzielonymi, a wynikającymi z przepisów kodeksowych, powinna zostać oddana w postaci czasu wolnego, w ciągu kolejnych 8 tygodni.
  - Pracodawca może też wprowadzić równoważny system czasu pracy w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym nawet w przypadku braku uzasadnienia jego wprowadzenia rodzajem pracy lub jej organizacją.
- ⇒ Z prawa tego może skorzystać pracodawca, któremu obroty gospodarcze spadły o:
  - co najmniej 25 % pomiędzy dwoma kolejnymi miesiącami w okresie po 01.01.2020 roku lub
  - co najmniej 15 % łącznych obrotów w ciągu dwóch kolejnych miesięcy w okresie od 01.01.2020 roku, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch miesięcy roku poprzedniego.
- ⇒ Pracodawca nie może też zalegać w zapłacie podatków i składek do ZUS do końca 2019 roku.



## Organizacja pracy - obowiązek informowania o zawarciu umowy o dzieło

- ⇒ Pracodawca ma obowiązek poinformowania Inspekcji Pracy o każdej umowie o dzieło zawartej z osobą, z którą płatnik nie pozostaje w stosunku pracy - w ciągu 7 dni od daty zawarcia tej umowy.

## Pandemia a PPK

- ⇒ Zgodnie z zapisem w specustawie, firmy zatrudniające między 50, a 249 osób, będą mogły zawrzeć umowę o zarządzaniu PPK pół roku później niż obecnie – termin został przedłużony do 27 października 2020 r.
- ⇒ Odpowiednio, przesunięciu ulega termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK – a więc zapisania pracowników do PPK. Firmy z II fali PPK będą musiały zrobić to do 10 listopada 2020 r. Pomimo wydłużenia czasu na zawarcie umów, reguły wdrożenia PPK pozostaną bez zmian.