

Newsletter HR

Wrzesień 2020 r.

www.skslegal.pl

Praca zdalna zastąpi telepracę?

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozpoczęło prace legislacyjne nad zmianami w kodeksie pracy, polegającymi na systemowym uregulowaniu pracy zdalnej. Mimo, że projekt ustawy nie został jeszcze oficjalnie opublikowany na stronach RCL, pojawiły się wstępne propozycje uregulowania pracy zdalnej. Nowe regulacje mają w całości zastąpić dotychczasowe przepisy o telepracy. Przedstawiamy krótkie podsumowanie projektu nowelizacji:

- Praca zdalna ma być definiowana jako całkowite lub częściowe wykonywanie pracy poza stałym miejscem jej świadczenia określonym w umowie o pracę. Projekt ustawy dopuszcza możliwość pracy w systemie hybrydowym tj. częściowo zdalnie, a częściowo ze stałego miejsca wykonywania pracy.
- Uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej będzie mogło nastąpić w momencie zawierania umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia. Wykonywanie pracy zdalnej może nastąpić z inicjatywy pracownika lub pracodawcy, jednakże ogólną zasadą jest zgoda obu stron na taką formę świadczenia pracy. Projekt przewiduje możliwość wydania przez pracodawcę polecenia wykonywania pracy zdalnej (bez zgody pracownika) w przypadku, gdy został wprowadzony stan nadzwyczajny lub stan epidemii, bądź gdy jest to niezbędne do zapewnienia standardów BHP.
- Wymagane będzie ustalenie zasad pracy zdalnej w formie porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi, a w przypadku braku związków, w regulaminie uzgodnionym z przedstawicielami pracowników lub w porozumieniu zawartym z pracownikiem wykonującym pracę zdalną. Zasady wykonywania pracy zdalnej powinny określać (i) sposób ustalania ekwiwalentu pieniężnego, gdy pracownik wykorzystuje własny sprzęt do pracy, (ii) zasady porozumiewania się z pracownikiem, jak również (iii) sposób i formę kontroli miejsca pracy zdalnej.
- Pracownik będzie mógł pracować zdalnie, tylko gdy będzie dysponował odpowiednimi warunkami lokalowymi i technicznymi (pracownik składa w tej sprawie oświadczenie). Pracodawca będzie zobowiązany do dostarczenia pracownikowi wykonującemu pracę zdalnie niezbędnych materiałów i narzędzi, pokrycia kosztów związanych z ich instalacją i konserwacją, jak również zapewnienia niezbędnej pomocy technicznej i szkolenia

- Pracodawca będzie mógł kontrolować sposób wykonywania pracy zdalnej. Kontrola będzie mogła odbywać się w godzinach pracy, za uprzednią zgodą pracownika. Obowiązki pracodawcy w zakresie BHP nie uległy zmianom w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów o telepracy.

Termin składania wniosków o dofinansowanie wynagrodzenia pracowników z FGŚP uległ wydłużeniu

Termin składania wniosków o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych uległ wydłużeniu. Stare przepisy Tarczy Antykrzysowej przewidywały możliwość składania wniosków o dofinansowanie z art. 15 g jedynie do 27 września 2020 r. Po nowelizacji, pracodawcy, którzy jeszcze nie skorzystali z pomocy będą mogli nadal składać wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń.

Zgodnie z nowym brzmieniem ustawy wnioski mogą być składane najpóźniej w terminie 30 dni od dnia ustania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Pozostałe warunki otrzymania dofinansowania z FGŚP nie uległy zmianie. Poniżej krótkie podsumowanie najczęstszych pytań naszych Klientów:

Pracodawcy mogą wnioskować o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych porozumieniem o obniżeniu wymiaru czasu pracy bądź przestoje ekonomicznym (art. 15g Tarczy Antykrzysowej) oraz pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 15gg Tarczy Antykrzysowej)

- Łączny okres dofinansowania wynagrodzeń pracowników nie może przekroczyć 3 miesięcy (do limitu sumowane jest dofinansowanie z art. 15g i 15gg Tarczy Antykrzysowej)
- Pracodawcy, którzy nie wykorzystali limitu dofinansowania z art. 15g, a których pracownicy wrócili do pełnego wymiaru czasu pracy, mogą nadal skorzystać z pomocy i wnioskować o dofinansowanie z art. 15gg Tarczy Antykrzysowej, w ramach limitu 3 miesięcy
- Dofinansowanie przyznawane jest w miesiącu, w którym został złożony wniosek.

Zgłoszenie umowy o dzieło do ZUS

Przypominamy, że Tarcza Antykryzysowa wprowadziła istotne zmiany w zakresie zawierania umów o dzieło. Począwszy od 1 stycznia 2021 roku płatnicy składek będą mieli obowiązek poinformowania ZUS o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli taka umowa zostanie zawarta z osobą, z którą płatnik lub zleceniodawca nie pozostaje w stosunku pracy. Zgłoszenie umowy będzie musiało nastąpić w terminie 7 dni od dnia jej zawarcia.

Obowiązek zgłoszenia umowy o dzieło nie jest równoznaczny z jej oskładkowaniem. Jednak taka decyzja ustawodawcy może wskazywać, że w przyszłości zostanie wprowadzony obowiązek ozusowania również umów o dzieło.

Zapraszamy do kontaktu



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 608 71 50

✉ agnieszka.fedor@sksllegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Młodszy prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska-kacprzyk@sksllegal.pl

