

PODSUMOWANIE ZMIAN W PRAWIE PRACY

Bez wątpienia pandemia COVID-19 zdominowała rok 2020, wpłynęła na świat biznesu i zmusiła pracodawców do przystosowania się do nowych warunków. Zeszłoroczne prace legislacyjne skupione były głównie na rozwiązaniach związanych z przeciwdziałaniem pandemii COVID-19 mających na celu wsparcie pracodawców i utrzymanie miejsc pracy.

Wkraczając w nowy rok przedstawiamy krótkie podsumowanie najważniejszych zmian, z którymi musieli zmierzyć się pracodawcy i pracownicy w niełatwym dla nich roku 2020.

Tarcza Antykryzysowa – pomoc dla pracodawców

Ustawodawca zdecydował się na uregulowanie m.in. rozwiązań zmierzających do ochrony przed zwolnieniami, wsparcie przedsiębiorców, zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom w tzw. Tarczy Antykryzysowej. Tarcza Antykryzysowa była wielokrotnie nowelizowana, a jej rozwiązania dostosowywane tak, aby ze wsparcia finansowego mogli korzystać przedsiębiorcy, których biznesy najbardziej ucierpiały wprowadzanymi przez rząd ograniczeniami. Druga fala pandemii COVID-19 ukierunkowała pomoc państwa na poszczególne branże dotknięte restrykcjami. Została przyjęta tzw. Tarcza Branżowa, a wraz z nią kolejna odsłona Tarczy Finansowej PFR.

Tarcze Antykryzysowe przewidywały możliwość wprowadzenia przerw ekonomicznych, bądź obniżenia wymiaru czasu pracy, która wiązała się z przyznaniem dofinansowania do wynagrodzeń pracowników objętych wnioskiem. Oprócz tego, pracodawcy w porozumieniu z przedstawicielami pracowników mogli zawieszać niektóre świadczenia i udzielać zaległych urlopów wypoczynkowych. Dodatkowo przedsiębiorcy mogli ubiegać się o całościowe bądź częściowe zwolnienie z obowiązku opłacania składek ZUS. Tarcza Antykryzysowa wprowadziła ograniczenie do dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę wysokości odpraw, odszkodowania lub innych świadczeń pieniężnych wypłacanych przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę czy prawa do wypowiedzenia umów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z zachowaniem terminu 7 dni. Warunki skorzystania z poszczególnych instrumentów oraz możliwy okres korzystania z nich został szczegółowo wskazany w ustawie.

Tarcza Antykryzysowa – praca zdalna

Pandemia koronawirusa zmusiła pracodawców do przeorganizowania dotychczasowej organizacji pracy, w sposób który pozwoli ograniczyć kontakt pracowników, przez co zapobiegnie rozprzestrzenianiu się wirusa i nie unieruchomi zakładu pracy. Większość pracodawców zdecydowała się na umożliwienie swoim pracownikom wykonywania pracy zdalnej. Niestety, jej organizacja napotykała trudności, bowiem praca zdalna nie została uregulowana w kodeksie pracy, a jej wprowadzenie wiąże się z wystąpieniem szeregu ryzyk po stronie pracodawcy.

Jedną z najważniejszych nowelizacji Tarczy Antykryzysowej było wprowadzenie przepisów umożliwiających pracodawcom polecenie wykonywania pracy zdalnej. Zgodnie z przepisami Tarczy Antykryzysowej praca zdalna może być polecona w przypadku, gdy rodzaj wykonywanej pracy na to pozwala oraz gdy pracownik posiada umiejętności techniczne oraz możliwości lokalowe umożliwiające mu wykonywanie pracy poza zakładem pracy. Pracodawca został zobowiązany do zapewnienia narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej, jak również do zapewnienia obsługi logistycznej. Ustawodawca wskazał, że pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Kolejną przełomową zmianą, która upowszechniła pracę zdalną było umożliwienie wykonywania pracownikom pracy zdalnej w czasie przebywania na kwarantannie i izolacji.

Bezpieczeństwo pracowników

Regulacje covidowe to nie tylko Tarcza Antykryzysowa. Wielokrotnie nowelizowane rozporządzenie dotyczące ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii zobowiązało pracodawców do zapewnienia:

- osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk,
- odległość między stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 m, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii.

Ponadto, jeśli pracodawca nie postanowi inaczej, to w zakładach pracy obowiązuje nakaz zakrywania ust i nosa, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba.

Zmiany w kodeksie pracy

W minionym roku weszła w życie istotna modyfikacja kodeksu pracy. Celem poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych, z dniem 1 grudnia 2020 r. do kodeksu wprowadzono zmiany w zakresie wykroczeń i kar dla pracodawców. Zmiany te mają zniechęcić pracodawców do nielegalnego zatrudniania dłużników alimentacyjnych, jak również wypłacania tym dłużnikom wynagrodzenia w wysokości wyższej niż wynika to z zawartej umowy, bez dokonania potrąceń na rzecz alimentów. Zmiany przewidują karę grzywny od 1500 zł do 45 000 zł dla pracodawców lub osób działających w ich imieniu, jeśli:

- nie potwierdzają na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy a pracownik ten jest osobą, wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów i zalega on ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące, bądź
- wypłacają takiemu pracownikowi wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych.

Zmiany w delegowaniu pracowników

Istotnie zmodyfikowane zostały również przepisy o delegowaniu pracowników. Polska implementowała do swojego porządku prawnego Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Z tego powodu dokonano zmian w polskiej ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Zmiany uszczegółowiły zasady delegowania pracowników, polegające m.in. na:

- rozszerzeniu zakresu definicji „pracodawcy delegującego pracownika” o agencje pracy tymczasowej lub agencje pośrednictwa pracy
- wprowadzeniu obowiązku wypłaty wszystkich składników wynagrodzenia (a nie tylko wynagrodzenia minimalnego) wynikających z przepisów polskiego prawa pracy;
- wprowadzeniu obowiązku wypłaty należności na pokrycie kosztów podróży służbowej do miejsca oddelegowania lub do innego miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych na terytorium RP lub poza nim;
- wprowadzenie 12-miesięcznego okresu gwarancji stosowania minimalnych warunków zatrudnienia (po upływie 12 miesięcy pracodawca będzie musiał zapewnić nie tylko minimalne warunki zatrudnienia wynikające z kodeksu pracy, lecz również z innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników)
- wprowadzeniu zasady sumowania okresów delegowania pracowników wykonujących to samo zadanie w tym samym miejscu
- rozszerzeniu kompetencji PIP o dodatkowe uprawnienia kontrolne.

Dalsze wprowadzanie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)

W 2019 r. weszła w życie ustawa o wprowadzeniu specjalnego mechanizmu Pracowniczych Planów Kapitałowych mającego na celu systematyczne gromadzenie oszczędności. Pierwsza grupa pracodawców była zobowiązana do utworzenia PPK w 2019 r., kolejne dwie w 2020. Z powodu wybuchu pandemii termin dla wprowadzenia PPK u pracodawców drugiej grupy (zatrudniających na dzień 30 czerwca 2019 r. przynajmniej 50 osób) został przesunięty o pół roku i w rezultacie był taki sam, jak termin wyznaczony przez ustawę dla pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób. Obie grupy były jednak nadal zobowiązane do wprowadzenia PPK w 2020 r. Pozostałe podmioty zatrudniające są zobowiązane do wprowadzenia PPK w 2021 r.

Zapraszamy do kontaktu



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 608 71 50

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Młodszy prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl