

GRUDZIEŃ 2020

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BARAN KSIĄŻEK BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

KORONAWIRUS a pracodawcy i pracownicy

Poniżej prezentujemy omówienie kwestii związanych z pandemią, mających znaczenie dla pracodawców i pracowników. Zachęcamy Państwa do zapoznania się z nimi.

1. Zakrywanie twarzy w zakładach pracy - nowe zasady



- Na mocy rozporządzenia Rady Ministrów do 27 grudnia 2020 r., nałożono **obowiązek zakrywania ust i nosa w miejscach ogólnodostępnych, w tym w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż jedna osoba, chyba, że pracodawca postanowi inaczej.**
- Odkrycie ust i nosa jest możliwe w przypadku spożywania posiłków lub napojów w zakładzie pracy.
- Sygnalizujemy, że m.in. ze względu na sformułowanie „w miejscach ogólnodostępnych”, zakres stosowania tej regulacji (normy) może podlegać niejednolitym interpretacjom.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2020/2132>

2. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

- **wydłużono możliwość pobierania zasiłku opiekuńczego na dalszy okres (od 30 listopada 2020 r. do 24 grudnia 2020 r.)**
- zasiłek przysługuje rodzicom dziecka w wieku do 8 lat z powodu zamknięcia szkoły/przedszkola/żłobka, z uwagi na COVID-19
- wysokość: 80% podstawy wymiaru zasiłku

!Uwaga! Jak wskazuje ZUS, zasiłku nie otrzymają rodzice, którzy pomimo otwarcia placówki, do której uczęszcza dziecko, podejmą decyzję o pozostawieniu dziecka w domu. O ile zajęcia w szkołach podstawowych do 3 stycznia 2021 roku prowadzone są zdalnie, tak przedszkola i żłobki generalnie pozostają otwarte. Stąd, jeśli rodzice dziecka uczęszczającego do przedszkola, które pozostaje otwarte, sami zdecydują o pozostaniu z dzieckiem w domu (np. z uwagi na ryzyko zakażenia się dziecka w placówce), to nie będzie im przysługiwał dodatkowy zasiłek opiekuńczy.

Więcej informacji:

<https://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/dodatkowy-zasilek-opiekunczy-od-9>

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2020/2109>

3. Praca zdalna podczas izolacji

Kwestia dopuszczalności wykonywania przez pracownika pracy zdalnej podczas izolacji domowej budzi wiele wątpliwości. Aby je rozwiązać, **rząd zaprezentował nowy projekt ustawy mający usankcjonować możliwość wykonywania pracy zdalnej w trakcie izolacji domowej.**

27 listopada 2020 roku, ustawa została przyjęta przez Sejm i przekazana do Senatu.

Jednocześnie polecamy Państwu publikację r.pr. Kajetana Bartosiaka, który bardzo szczegółowo i wnikliwie przeanalizował dla „Dziennika Gazety Prawnej” m.in. właśnie kwestię dopuszczalności pracy zdalnej w trakcie izolacji domowej, w świetle obowiązujących dziś przepisów.

Więcej informacji:

<http://sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=772>

<https://ksiazeklegal.pl/firma-ma-wykazac-ze-pracownik-nie-moze-pracowac-zdalnie/>

4. Krajowe podróże służbowe w okresie pandemii

Pracownicy wciąż mogą podróżować służbowo. Jednak hotele w Polsce są generalnie dostępne tylko dla osób w podróży służbowej. Stąd **pracownicy mogą przebywać w hotelach, ale muszą posiadać dokument wystawiony przez pracodawcę, potwierdzający cel podróży.**

W hotelach mogą zatrzymywać się również osoby nie będące pracownikami, podróżujące w związku z czynnościami służbowymi lub zawodowymi albo związanymi z wykonywaniem działalności gospodarczej. Może dotyczyć to więc na przykład przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Potwierdzeniem celu podróży takich osób jest ich pisemne oświadczenie.

Powyższe ograniczenia dotyczące działalności hoteli obowiązują do 27 grudnia 2020 r.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2020/2091>

5. PIP o obowiązkach pracodawców delegujących pracowników do Polski w okresie pandemii

Przypominamy, że delegowanie wiąże się z czasowym wykonywaniem przez pracownika obowiązków na terytorium innego państwa niż to, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, przy zachowaniu więzi pracowniczej pomiędzy pracownikiem delegowanym a pracodawcą delegującym.

Mimo stanu epidemii, nie ma zakazu delegowania pracowników na terytorium Polski. Jednak Państwowa Inspekcja Pracy zwraca uwagę, że delegowanie nowych pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce może napotykać na przeszkody związane z ograniczeniem możliwości wjazdu na terytorium Polski i przekraczaniem granicy państwa.

PIP ponadto wskazuje, że w stosunku do pracowników delegowanych, którzy nadal pozostają w Polsce w gotowości do wykonywania pracy, której jednak nie mogą świadczyć z uwagi na stan epidemii, zastosowanie powinny znaleźć odpowiednie regulacje przepisów polskiego prawa pracy. Mimo nieświadczenia przez pracownika pracy, po stronie pracodawcy może jednak powstać konieczność wypłacenia takiemu pracownikowi wynagrodzenia za czas przestoju. Dotyczy to na przykład pracowników zatrudnionych w branżach, których działalność została zawieszona na podstawie decyzji rządu.

Więcej informacji:

<https://www.pip.gov.pl/pl/informacje-dla-obcokrajowcow/covid-19-informacje-dla-cudzoziemcow/110164,delegowanie-pracownikow-do-polski-w-ramach-swiadczenia-uslug-w-czasie-epidemii-wirusa-sars-cov-2.html>

6. Ułatwienia w zatrudnianiu cudzoziemców

6.1 Zatrudnianie medyków z „państw trzecich” - projekt ustawy

Sejm uchwalił ustawę dotyczącą zapewnienia kadr medycznych w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemiologicznego lub stanu epidemii. Przewidziano w niej m.in. **wprowadzenie uproszczonych zasad pracy w Polsce personelowi medycznemu pochodzącemu z tzw. „państw trzecich”**, czyli spoza terytorium Unii Europejskiej.

- W ramach tych rozwiązań przewidziano rozwiązanie stałe, które obowiązywać będzie także po zakończeniu epidemii oraz rozwiązanie incydentalne, obowiązujące w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.
- Jednocześnie przewidziano uproszczone zasady powrotu do zawodu medycznego osobom mającym przerwę w wykonywaniu danego zawodu dłuższą niż 5 lat przez zastąpienie obowiązku odbycia przeszkolenia, wykonywaniem zawodu pod nadzorem innej osoby wykonujące zawód medyczny.

- Ponadto ustawa przewiduje możliwość zatrudnienia dyspozytorów medycznych również na innej podstawie, niż umowa o pracę, co ma poszerzyć możliwości zarobkowania tej grupy, a także zwiększyć szanse na obsadzenie stanowisk dyspozytorskich. Z tych samych przyczyn ustawa wprowadza możliwość wykonywania pracy nieprzerwanie przez 24 godziny przez wybrane grupy dyspozytorów.

W dniu 27 listopada 2020 r. ustawa została uchwalona przez Sejm i przekazana do Senatu.

Więcej informacji:

<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=763>

6.2 Rozszerzenie katalogu prac niewymagających zezwolenia na pracę

W znowelizowanym Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, **rozszerzono katalog przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi w Polsce byłoby dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.** Nowelizacja ma na celu wprowadzenie ułatwień dotyczących podejmowania pracy przez obywateli Białorusi w związku z pogarszającą się sytuacją społeczno-polityczną w tym państwie.

- Dotyczy to obywateli tego kraju, którzy posiadają prawo wykonywania zawodu lekarza lub lekarza dentystry oraz przez cudzoziemców zatrudnionych w prywatnej służbie domowej członków misji dyplomatycznych i urzędów konsularnych, a także specjalistów IT, oraz startupom i innym firmom, które chcą relokować swój biznes do Polski w ramach programu Poland. Business Harbour.
- Cudzoziemcy przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizej wydanej w celu przyjazdu ze względów humanitarnych oraz posiadający wizę z adnotacją Poland. Business Harbour mają być zwolnieni z wymogu posiadania zezwolenia na pracę.
- Powyższe zmiany weszły w życie z dniem 1 grudnia 2020 r.



Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2020/2081>

7. Pomoc dla niektórych branż

7.1 Przedłużony termin wpłaty zaliczek na PIT

Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z 19 listopada 2020 roku, **przedłużono terminy przekazania zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT).**

- dotyczy, między innymi, branży gastronomicznej i rozrywkowej

Więcej informacji:

<https://www.gov.pl/web/finanse/dluzszy-czas-na-przekazanie-zaliczek-pit>

7.2 „Tarcza branżowa”

Projekt ustawy – tzw. Tarczy 6.0:

- planowane wydłużenie terminów na wykonanie okresowych badań lekarskich, wydłużenie okresu, obowiązywania orzeczeń lekarskich i okresu, w którym ponownemu badaniu lekarskiemu nie podlegają pracownicy ponownie zatrudnieni na to samo stanowisko
- planowane dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika w wysokości do 2.000 zł dla wybranych branż
- planowane wydłużenie terminu na składanie wniosków o dofinansowanie z FGŚP, składanych na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów (15g, 15gg)
- planowane dodatkowe świadczenia postojowe dla wybranych branż
- planowane dofinansowanie działalności mikro- i małych przedsiębiorców z wybranych branż w wysokości do 5.000 zł
- planowana możliwość zwolnienia z obowiązku opłacenia składek ZUS za okres od dnia 1 listopada 2020 roku do dnia 30 listopada 2020 roku dla wybranych branż



Projekt uchwalony przez Senat.

- <https://www.senat.gov.pl/prace/proces-legislacyjny-w-senacie/ustawy-uchwalone-przez-sejm/ustawy-uchwalone-przez-sejm/ustawa,1039.html>

8. Zmiany dotyczące egzekucji alimentów

Ustawą z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych, wprowadzono również zmiany w Kodeksie pracy.

- Wedle nowych przepisów, **jeżeli pracodawca nie potwierdzi na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy**, a pracownik 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 to pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny.
- Jednocześnie, jeśli **pracodawca wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę**, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu 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, taki pracodawca podlega karze grzywny.

W obu przypadkach grzywna może wynosić od 1.500 zł do 45.000 zł.

Powyższe zmiany weszły w życie z dniem 1 grudnia 2020 r.

Więcej informacji:

- <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180002432>

9. Projekt dyrektywy unijnej o wynagrodzeniu minimalnym

28 października 2020 r. Komisja Europejska przedstawiła projekt dyrektywy dotyczącej ochrony pracowników dzięki odpowiednim wynagrodzeniom minimalnym, umożliwiającym godne życie niezależnie od miejsca pracy. Głównym celem nowej regulacji ma być ustalenie przejrzystych kryteriów, wedle których ma być ustalana wysokość płacy minimalnej w poszczególnych państwach członkowskich UE. Wbrew pierwszym doniesieniom medialnym projekt nie przewiduje, aby pensja minimalna określana była na poziomie 50% przeciętnego wynagrodzenia i 60% mediany wynagrodzeń osiągniętych w danym kraju. Projekt spotkał się z krytyką ze strony tak pracodawców, jak i związków zawodowych.

Zastrzeżenia tych drugich dotyczą głównie tego, że proponowane rozwiązanie nie zawiera opisanych wyżej sztywnych reguł określenia minimalnego wynagrodzenia. Związki zawodowe podnoszą, że projekt, w swej aktualnej wersji, przewiduje wiele nieprecyzyjnych rozwiązań, co może uniemożliwić realizację założonego przez Komisję Europejską celu.

Znacznie bardziej krytyczne stanowisko względem projektu zajmują pracodawcy, którzy zarzucają przede wszystkim to, że Komisja Europejska przekroczyła swe kompetencje. Obawy pracodawców budzi również fakt, że wskazane współczynniki są określone w motywie 21 projektu. W praktyce może oznaczać to, że TSUE przy badaniu adekwatności wykonywanej płacy minimalnej będzie stosował te proporcje w swoim orzecznictwie.

Więcej informacji:

- https://ec.europa.eu/poland/news/201029_min_wage_pl

Autorzy

- ◆ Michał Bering
- ◆ Katarzyna Fiedeń
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Bartosz Retkowski
- ◆ Magdalena Solich

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiegokolwiek formy porady prawnej.

W przypadku pytań jesteśmy do Państwa dyspozycji
pod adresem e-mail office@ksiazeklegal.pl
lub
pod numerem telefonu + 48 12 426 42 31