

Prawo Pracy 2020/2021

Robert Lisicki

17 grudnia 2020 r.





Minimalne wynagrodzenie 2021

- od dnia 1 stycznia 2021 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości **2800 zł.**
- Od dnia 1 stycznia 2021 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości **18,30 zł.**

Wpływ minimalnego wynagrodzenia:

- dodatek za pracę w porze nocnej
- odprawa z tytułu zwolnień grupowych (max. 15 krotność min. wynagrodzenia)
- wynagrodzenie za przestój

Rozwiązania antycovidowe

- ustawa z dnia 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
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii
 - odległości między stanowiskami pracy, środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii
 - zakrywanie ust i nosa
 - nieobecności pracowników – kwarantanny, izolacje w warunkach domowych

Rozwiązania antycovidowe – praca zdalna

- od 1 kwietnia 2020 r. w ramach przeciwdziałania COVID-19 pracodawcy mogą przez określony czas polecić pracownikom wykonywanie pracy zdalnej, czyli pracy poza miejscem jej stałego wykonywania.
- przepis obowiązuje w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.
- wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności, możliwości techniczne i możliwości lokalowe do wykonywania takiej pracy, a rodzaj powierzanej pracy na to pozwala.
- narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej ma zapewnić pracodawca (aczkolwiek strony mogą ustalić że będą używane środki pracownika)



Praca zdalna

- praca zdalna – rozwiązania „antycovidowe”, czy możliwe są inne formy pracy zdalnej? Praca zdalna a telepraca, przypadki home-office
- obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy – warunki zastosowania pracy zdalnej, sprzęt i materiały, bhp
- organizacja i kontrola pracy - akty wewnątrz zakładowe - uprawnienia pracodawcy
- **czas pracy w przypadku pracy zdalnej** – planowanie i rozliczanie – praktyka i zagrożenia

Praca zdalna – regulacja kodeksowa

Roboczy projekt resortu pracy

- punktem wyjścia do wdrożenia pracy zdalnej w zakładzie pracy uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że pracownik będzie wykonywał pracę zdalną, co może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia.
- wyjątkiem jednostronne polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę w szczególnych okolicznościach.
- zasady pracy zdalnej ma określać porozumienie z reprezentacją pracowników/regulamin wydany przez pracodawcę. Przy braku porozumienia/regulaminu ma istnieć możliwość świadczenia pracy zdalnej na wniosek zainteresowanego pracownika.

Praca zdalna

➤ obowiązki pracodawcy

- dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia niezbędne do wykonywania pracy zdalnej; pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi;
- ewkiwalent w przypadku korzystania z własnych narzędzi, materiałów przez pracownika,
- bontrola i bhp podobnie jak przy telepracy

➤ ocena ryzyka zawodowego

➤ przepisy przejściowe

Rozwiązania antycovidowe - badania lekarskie

- wydłużenie okresu na aktualizację badań medycznych pracowników z **60 do 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego bądź stanu epidemii** (zmiana art. 12a ust. 2 i 3 oraz art. 31m ustawy antycovidowej),
- w trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (nowy ust. 5 w art. 12a):
 - w stosunku do osoby zatrudnianej na stanowisko pracy inne niż administracyjno-biurowe okresy, o których mowa w art. 229 § 1¹ pkt 1 i 2 Kodeksu pracy, zostają wydłużone z 30 do 180 dni; przepis Kodeksu pracy dotyczy przyjmowania bez badań osób podejmujących pracę u tego samego albo innego pracodawcy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą o ile spełnione zostaną określone w tym przepisie warunki;
 - **wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe**, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

Rozwiązania antycovidowe

Na czas obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19

- świadczenia związane z rozwiązaniem umów o pracę lub umów cywilnoprawnych

Jeżeli w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przepisy przewidują obowiązek wypłaty odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego, to wysokość takich świadczeń nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W 2021 roku będzie to 28 000 zł.

- rozwiązywanie umowy o zakazie konkurencji

Rozwiązania antycovidowe

- wydłużony okres rozliczeniowy, zmiana warunków umowy o pracę, skrócone okresy odpoczynku (art. 12zf)
 - w następstwie COVID-19 wystąpił u pracodawcy spadek obrotów gospodarczych
 - nie zalega w regulowaniu zobowiązań publicznych
- uwaga na zmianę warunków umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy – szczególna regulacja związana ze wzrostem obciążeń funduszu wynagrodzeń (art. 15gb); również przestój ekonomiczny

Ubezpieczenia społeczne

1. Szersze oskładkowanie umów cywilnoprawnych:

- a. zniesienie przepisów o zbiegu ubezpieczeń – od każdej umowy płacimy składki na ubezpieczenia społeczne,
- b. oskładkowanie umów zleceń studentów, do ukończenia 26 lat,
- c. objęcia umów o dzieło ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym.

2. Zmiany zapowiadane od 1 stycznia 2022 r.

3. Rejestr umów o dzieło od 01.01.2021

Płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło informuje ZUS o zawarciu **każdej umowy o dzieło**, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, **w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy.**

Tarcza 6.0 – nowe formy wsparcia

- przedsiębiorcy prowadzący działalność wg. kodów PKD, jako rodzaj przeważającej działalności
- oceny oznaczenia przeważającej działalności według PKD dokonuje się na podstawie danych zawartych w rejestrze REGON w brzmieniu na dzień 30 września 2020 roku
- spadek przychodów z tej działalności
 - dofinansowanie wynagrodzeń (2000 zł na pracownika, 3 miesiące)
 - dodatkowe świadczenie postojowe
 - jednorazowa dotacja dla mikro i małych firm – 5000 zł
 - zwolnienie ze składek ZUS – listopad 2020



Dziękuję za uwagę

