

STAN
PRZEPISÓW NA
DZIEŃ
10 KWIETNIA 2020 R.

ALERT PRAWNY KKZ



KOPEĆ & ZABOROWSKI
ADWOKACI I RADCOWIE PRAWNI

Tarcza
antykryzysowa,
przyznała
pracodawcom
uprawnienie do
dokonania zmian
w czasie
pracy oraz
odpoczynku
pracowników.

PRACODAWCY NA MOCY TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ MOGĄ WPROWADZIĆ OGRANICZENIE NIEPRZERWANEGO ODPOCZYNKU LUB PRZEDŁUŻYĆ DOBOWY WYMIAR CZASU PRACY.



Kto może to wprowadzić?

Takie rozwiązanie może wprowadzić pracodawca, u którego:

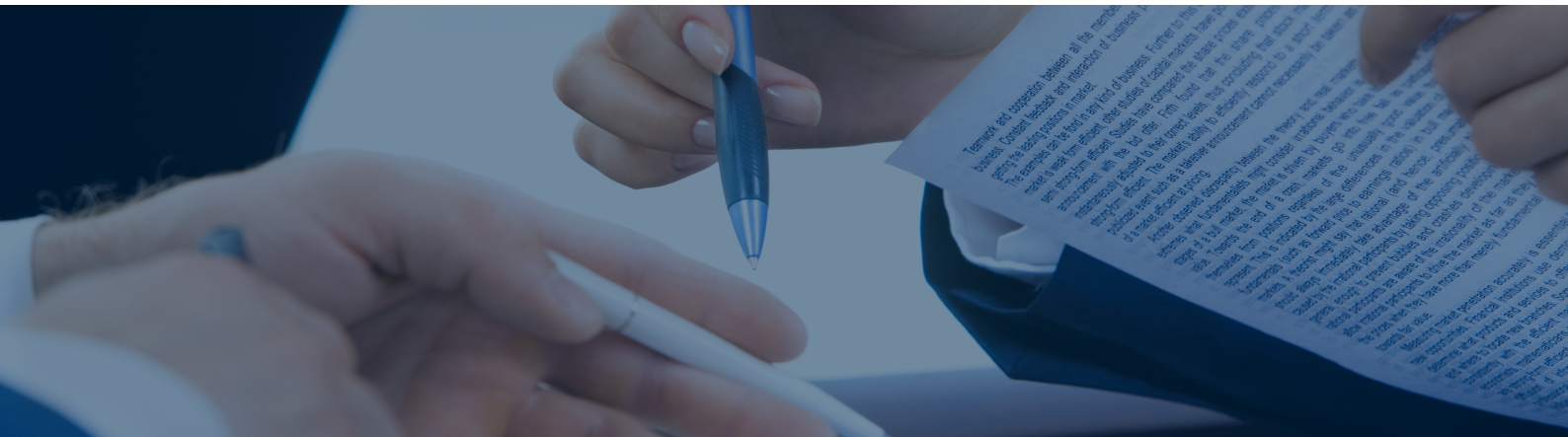
- wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19,
- brak jest zaległości w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy **do końca trzeciego kwartału 2019 r.**

Uwaga!

Wymogu niezalegania w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy, **nie stosuje się do** pracodawcy będącego przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców w przypadku, gdy:



KOPEĆ & ZABOROWSKI



- zadłużony przedsiębiorca zawarł **umowę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub otrzymał decyzję Urzędu Skarbowego** w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo,
- **zaleganie w regulowaniu składek** na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy powstało **w okresie spadku obrotów gospodarczych** a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń, plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek.



Czym jest spadek obrotów gospodarczych?

Jest to spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- **nie mniej niż o 15%**, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w art. 15g ust. 1 Tarczy antykryzysowej, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych. W przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego lub
- **nie mniej niż 25%**, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w art. 15g ust. 1 Tarczy antykryzysowej, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.



Pracodawca może wprowadzić:

- **ograniczenie nieprzerwanego dobowego odpoczynku**, o którym mowa w art. 132 § 1 Kodeksu pracy - co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, **do nie mniej niż 8 godzin i ograniczenie nieprzerwanego tygodniowego odpoczynku**, o którym mowa w art. 133 § 1 Kodeksu pracy - co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, do nie **mniej niż 32 godzin**, obejmującego **co najmniej 8 godzin** nieprzerwanego odpoczynku dobowego;
- zawarcie porozumienia o wprowadzeniu **systemu równoważnego czasu pracy**, w którym jest dopuszczalne **przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin**, w okresie rozliczeniowym **nieprzekraczającym 12 miesięcy**. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, jest równoważony z krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;
- zawarcie porozumienia o stosowaniu **mniej korzystnych warunków zatrudnienia** pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

Uwaga!

W przypadku wprowadzenia **ograniczenia nieprzerwanego dobowego odpoczynku**, pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy **między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku**. Równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi **w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni**.



Zawarcie porozumienia

Zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników, zawiera pracodawca oraz:

- organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy,



- organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy,
- zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa,
- przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawiciele pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Pracodawca jest zobowiązany do przekazania kopii porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie **5 dni roboczych** od dnia zawarcia porozumienia.

Uwaga!

W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci **ponadzakładowym układem zbiorowym pracy**, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie wprowadzenia **systemu równoważnego czasu pracy** lub o **stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia** pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, do rejestru **ponadzakładowych układów pracy**.

UWAGA!

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.



W czym możemy Ci pomóc?

- W przygotowaniu dokumentów do **przeprowadzenia w sposób zdalny posiedzeń zarządu**, rad nadzorczych i walnych zgromadzeń/zgromadzeń wspólników.
- **W renegotjacji warunków umów** z Twoimi kontrahentami ze względu na nadzwyczajne okoliczności (pandemia COVID-19).
- W restrukturyzacji Twojego przedsiębiorstwa i restrukturyzacji pod kontem **optymalizacji kosztów** bieżącej działalności.
- W weryfikacji czy zapewnili Państwo pracownikom **bezpieczne warunki pracy** lub też czy podjęliście Państwo kroki zgodne z prawem.
- **W pozyskaniu nowych źródeł finansowania**, w tym finansowania publicznego, w działaniach ukierunkowanych na utrzymanie przyznanego już finansowania.
- W skorzystaniu z możliwości **przesunięcia / odroczenia w czasie zobowiązań podatkowych** lub zobowiązań wobec ZUS, w tym w zweryfikowaniu nadchodzących terminów płatności.
- W sprawdzeniu możliwości aplikowania o **skorzystania z instrumentów wsparcia** dla Państwa firmy.
- W dokonaniu **przeglądu kluczowych umów** / umów kredytowych, pod kątem istnienia przepisów dotyczących siły wyższej, ich ewentualnego wpływu na Państwa działalność, w tym w ewentualnym powiadamianiu kontrahentów np. o sile wyższej lub o wszelkich innych możliwościach wynikających z postanowień zawartych w umowach.
- W ustaleniu strategii prawnej w celu złożenia lub **obrony roszczenia**, w tym w oszacowaniu i ocenie potencjalnej odpowiedzialności.
- W ustaleniu konstrukcji **optymalizacji kosztów zatrudnienia** pracowników.
- W przygotowaniu szytych na miarę porozumień zawieszających zakładowe **przepisy prawa pracy** lub zmieniających warunki pracy i płacy.
- W przygotowaniu **wypowiedzeń zmieniających warunki** pracy i płacy.
- W przeprowadzenie **reorganizacji zakładu pracy**, w tym zwolnień grupowych, redukcji lub likwidacji stanowisk pracy.



R. pr. Marta Kopec

Partner Zarządzający

✉ m.kopec@kkz.com.pl

☎ +48 731 500 123



Adwokat Joana Czekaj

Szef Działu Obsługi Spółek
i Transakcji

✉ j.czekaj@kkz.com.pl

☎ +48 604 961 471

Kopec Zaborowski Adwokaci i Radcowie Prawni sp. p.

ul. Hoża 59a lok. 1B

00-681 Warszawa

☎ +48 22 501 56 10

fax.: +48 22 501 56 29

✉ sekretariat@kkz.com.pl



Prawo Pracy



**Dokumentacja na
posiedzenia on - line**



Optymalizacja kosztów



Renegocjacja umów



**Restrukturyzacja
przedsiębiorstw**



KOPEC & ZABOROWSKI