

TARCZA ANTYKRYZYSOWA CZĘŚĆ IV

Opracowała: Radca prawny Maja Grzegorzczak

Wybrane aspekty prawa pracy w związku z pandemią COVID-19



- Obowiązki pracowników i pracodawców w związku z epidemią – odpowiedzi na wiele wątpliwości
- Badania pracowników
- Czas pracy
- Zmiany w zakresie terminów wdrożenia PPK i obowiązków związanych z PPK



Obowiązki pracowników i pracodawców w związku z epidemią – odpowiedzi na wiele wątpliwości

(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Czy od dnia 16 kwietnia 2020r. we wszystkich zakładach pracy (np. biura, hale magazynowe, zakłady produkcyjne) należy zasłaniać usta i nos np. poprzez noszenie maseczek, czy tylko tam gdzie są świadczone usługi i prowadzona jest obsługa klienta?



Co do zasady od dnia **16 kwietnia 2020r.** do odwołania nałożony został na wszystkich obowiązek zakrywania ust i nosa, przy pomocy odzieży lub jej części, maski albo maseczki.



Rozporządzenie przewidziało jednak katalog miejsc, w których należy stosować się do powyższego obowiązku.

Są to:

- środki publicznego transportu zbiorowego oraz w pojazdy samochodowe, którymi poruszają się osoby niezamieszkujące lub niegospodarujące wspólnie;
- **miejsca ogólnodostępne**, w tym:
 - ✓ drogi i place,
 - ✓ **zakłady pracy oraz budynki użyteczności publicznej przeznaczone na potrzeby:** administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, kultury, kultu religijnego, oświaty, szkolnictwa wyższego, nauki, wychowania, opieki zdrowotnej, społecznej lub socjalnej, obsługi bankowej, handlu, gastronomii, usług, w tym usług pocztowych lub telekomunikacyjnych, turystyki, sportu, obsługi pasażerów w transporcie kolejowym, drogowym, lotniczym, morskim lub wodnym śródlądowym; za budynek użyteczności publicznej uznaje się także budynek biurowy lub socjalny,



- ✓ w obiektach handlowych lub usługowych, placówkach handlowych lub usługowych i na targowiskach (straganach),
- ✓ na terenie nieruchomości wspólnych w rozumieniu ustawy o własności lokali.

(!!!) Jednakże w kolejnych przepisach wskazane zostało, że obowiązku zakrywania ust i nosa **nie stosuje się między innymi w przypadku:**

(...)

osoby wykonującej czynności zawodowe, służbowe lub zarobkowe w budynkach, zakładach, obiektach, placówkach i targowiskach (straganach), z wyjątkiem osoby wykonującej bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów.

(...)



A zatem obowiązek zasłaniania ust i nosa **nie dotyczy wszystkich pracowników i na wszystkich stanowiskach.**

Zwolnieni z niego są między innymi:

- ✓ pracownicy, którzy **maseczek nie mogą nosić ze względu na stan zdrowia,**
- ✓ osoby wykonującej czynności zawodowe, służbowe lub zarobkowe w budynkach, zakładach, obiektach, placówkach i targowiskach (straganach), **ale tylko te, które nie realizują czynności związanych z bezpośrednią obsługą interesantów lub klientów.**

Pozostałym pracownikom pracodawca musi jak do tej pory **zapewnić rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk oraz odległość pomiędzy stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 m,** chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy.



Badania pracowników

Na podstawie przyjętych przepisów antykryzysowych, zawieszono następujące obowiązki w zakresie badań lekarskich pracowników od dnia ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii:

- ✓ **zawieszony** został obowiązek przeprowadzania **badania okresowych pracowników**,
- ✓ **zawieszony** został przepis, na podstawie którego **okresowe badania przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę**,
- ✓ **zawieszona** została konieczność przeprowadzenia badań okresowych pracowników pracujących w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających wykonywanych w szczególnych sytuacjach (dotyczy to także badań po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami oraz po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami),



- ✓ **zawieszono** zostały przepisy dotyczące **obowiązku poddania się badaniom lekarskim dla kierowców wykonujących przewóz drogowy,**
- ✓ **zawieszono** zostały przepisy dotyczące obowiązku poddania się **badaniom psychologicznym przeprowadzanym w celu stwierdzenia istnienia lub braku przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy,**
- ✓ **zawieszono** zostały przepisy w zakresie **okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych przeprowadzanych w celu zachowania ważności świadectwa maszynisty.**

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego w przypadku, gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, **pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.**



- ❖ W przypadku braku dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz.
- ❖ **Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii.**
- ❖ **Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności. Orzeczenie lekarskie stanowi elektroniczną dokumentację medyczną.**
- ❖ Orzeczenie lekarskie włącza się do akt osobowych pracownika.



Regulacja na okres przejściowy:

Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.



(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Czy przedsiębiorca może zatrudnić nowego pracownika, jeśli medycyna pracy nie wykonuje aktualnie badań wstępnych?



W okresie ogłoszonej epidemii **pracodawca może honorować orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku wydane przez innego lekarza niż lekarz ze specjalizacją medycyny pracy**, w szczególności w przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego.



- ❖ Przyjęta w dniu 31 marca 2020r. nowelizacja ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych przewidziała dopuszczalność honorowania orzeczeń lekarskich wydanych przez innego lekarza niż lekarz ze specjalizacją medycyny pracy, w przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego.
- ❖ Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii.
- ❖ Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza pracodawca powinien przechowywać w aktach osobowych pracownika.
- ❖ Z kolei **badania okresowe zostały zawieszane** od dnia ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Dopiero po odwołaniu danego stanu pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków (wydać skierowanie i wykonać badania), realizując je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.



(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

A co z badaniami kontrolnymi w przypadku, gdy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim przez okres dłuższy niż 30 dni? Czy w takim przypadku również przysługuje zwolnienie z obowiązku ich przeprowadzania?



W takim przypadku przepisy **nie zwalniają** z obowiązku przeprowadzenia badań.

W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.



Obowiązki pracowników i pracodawców w związku z epidemią – odpowiedzi na wiele wątpliwości

Ocena stanu zdrowia pracownika – czy pracodawca może sam może jej dokonać

Pracodawca co do zasady:

- ✓ nie jest uprawniony do dokonywania samodzielnie oceny stanu zdrowia pracownika,
- ✓ nie jest właściwy do podejmowania działań izolujących pracownika poprzez nakazanie mu odbycia kwarantanny.

Niedopuszczenie pracownika do pracy, ze względu na potencjalną możliwość / podejrzenie zarażenia wirusem może narazić pracodawcę na zarzut nękania pracownika, szczególnie w przypadku, gdy nie jest poparte racjonalnymi argumentami / przesłankami.

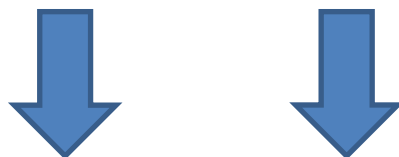


- ✓ W przypadku natomiast, gdy u pracownika pojawiają się objawy chorobowe, powinien on niezwłocznie zgłosić się do odpowiedniej placówki medycznej.
- ✓ Dopiero w takiej sytuacji można uznać, że wystąpiło zdarzenie wskazujące na zmianę stanu zdrowia pracownika, co z kolei może stwarzać zagrożenie i daje podstawę do odsunięcia go od pracy.
- ✓ Podstawy prawnej takiego działania można poszukiwać w dyspozycji przepisu **art. 207 § 2 Kodeksu pracy** - pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.



(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Czy pracodawca uprawniony jest do samodzielnego dokonywania pomiaru temperatury ciała u pracowników?



Co do zasady, brak jest jednoznacznych podstaw prawnych do podejmowania takich działań, z drugiej jednak strony mając na względzie całokształt okoliczności oraz coraz większe restrykcje nakładane na wszystkich obywateli, można przyjąć, że **pracodawca (także dla dobra ogółu pracowników) jest jednak uprawniony do mierzenia temperatury u swoich pracowników / zleceniobiorców termometrem bezdotykowym, jednakże tych wyników nigdzie nie powinien rejestrować.**



- ✓ **W celu uniknięcia zarzutu ewentualnej dyskryminacji, tego typu pomiar powinien być wykonany u wszystkich osób i niewątpliwie z poszanowaniem dóbr osobistych. Oczywiście należy pamiętać w takim przypadku o obowiązku informacyjnym, zachowaniu zasad higieny i bezpieczeństwa. Niewątpliwym dla mnie jest także to, że takie badanie nie będzie mogło zostać wykonane przy zdecydowanym sprzeciwie pracownika / zleceniobiorcy.**
- ✓ **W związku z wieloma pytaniami dotyczącymi przetwarzania danych dotyczących zdrowia na skutek działań zapobiegających rozprzestrzenianiu się wirusa COVID-19, Prezes UODO poinformował w wydanym przez siebie komunikacie, że kwestie z tym związane regulowane są w przepisach szczególnych, w tym przede wszystkim w tzw. specustawie. Przepisy o ochronie danych osobowych nie mogą być stawiane jako przeszkoda w realizacji działań w związku z walką z koronawirusem.**



Czas pracy

(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Czy w obecnej sytuacji zagrożenia koronawirusem, ale także dla zaoszczędzenia kosztów z uwagi na niewielką ilość pracy, pracodawca może zastosować urlop bezpłatny dla wszystkich pracowników?



Pracodawca nie może zastosować urlopu bezpłatnego dla wszystkich pracowników, ponieważ istotą urlopu bezpłatnego jest przede wszystkim to, że udzielany jest on na wniosek pracownika. Nie ma prawnej możliwości „wysłania” pracownika na urlop bezpłatny.

Pracodawca ma natomiast możliwość skorzystania z instrumentów przewidzianych przez przepisy wprowadzone tzw. specustawą – np. z instytucji przestoju.



(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Z uwagi na wprowadzone przepisami ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej, nasza firma nie może funkcjonować, a pracownicy zgodnie postanowili wykorzystać urlopy wypoczynkowe. W czasie trwania urlopów, pracodawca postanowił wprowadzić przestój ekonomiczny. Czy oznacza to automatyczne przerwanie urlopu wypoczynkowego?



Wprowadzenie przestoju ekonomicznego nie przerywa samo z siebie urlopu wypoczynkowego pracownika.

Przepisy Kodeksu pracy przewidują katalog przypadków, w których urlop ulega przerwaniu z mocy prawa, a pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi niewykorzystanego urlopu w późniejszym terminie.

Przestój ekonomiczny co do zasady nie jest zaliczany do przesłanek przerwania urlopu wypoczynkowego pracownika.



(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Czy pracownik może odmówić wyjazdu w podróż służbową z uwagi na ryzyko zakażenia koronawirusem?



Co do zasady i przyjmując, że nie zachodzą żadne okoliczności szczególne, pracownik, którego pracodawca wysłała w podróż służbową nie może odmówić wykonania takiego polecenia.

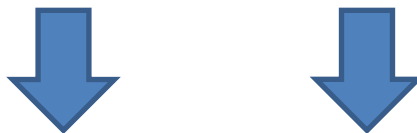
Jednakże pamiętać należy, iż przepis art. 210 § 1 Kodeksu pracy przewiduje, iż w przypadku, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Ten właśnie przepis wskazywany jest jako podstawa do odmowy wykonania polecenia udania się w podróż służbową z uwagi na obowiązujący stan epidemii.



(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Czy pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy powołując się na obecną sytuację i zagrożenie?



Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, poza określonymi prawem przypadkami, **wymaga zgody pracownika.**

A zatem pracodawca nie może narzucić pracownikowi zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Oczywiście jak w wielu przypadkach, **pracodawca i pracownik mogą zawrzeć w tej sprawie porozumienie**, natomiast uważać należy, by nie kreowało ono sytuacji pracownika w sposób niekorzystny, bowiem może zostać uznane za próbę obejścia przepisów.

Można zatem taką formę zaproponować i wdrożyć po uzyskaniu zgody pracownika.

Pracownik za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia i przyjmuje się, że powinno być to wynagrodzenie analogiczne jak za okres urlopu wypoczynkowego.



Wprowadzanie elastycznych zasad ustalania pracownikom czasu pracy - porozumienie o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia

Pracodawca, który:

- ✓ **doświadczył spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19**

a ponadto

- ✓ nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019r.

może:

- ❖ **ograniczyć dobowy nieprzerwany 11-godzinny okres odpoczynku, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwany tygodniowy 35-godzinny odpoczynek do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;**



- ❖ zawrzeć porozumienie **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 krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;
- ❖ zawrzeć porozumienie **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.**

(!!!)

Pamiętać przy tym należy, że pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami, a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.



- **Takie porozumienie zawiera pracodawca oraz organizacje związkowe albo – w przypadku braku organizacji związkowych – przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy.**
- **Nadto pracodawca ma obowiązek przekazania kopii porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.**

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, zawarcie takiego porozumienia wyłącza postanowienia wynikające z układów zbiorowych dotyczących warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.



(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Czy stosując takie porozumienie pracodawca ma obowiązek podpisywania dodatkowo aneksów do umów o pracę indywidualnie z każdym pracownikiem?



Nie ma takiej konieczności.

Porozumienie niejako zastępuje indywidualne aneksy do umów o pracę, a podstawa prawna jego zawarcia wynika z przyjętych przepisów tzw. specustawy.

Jak należy rozumieć pojęcie „spadek obrotów gospodarczych”??



Pod powyższym pojęciem należy rozumieć spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- ✓ **nie mniej niż o 15%**, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch 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 ust.1, 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



Jakie inne rozwiązania w zakresie świadczenia pracy i czasu pracy może przyjąć pracodawca:

- ograniczenie wykonywania pracy i czasu pracy na podstawie przepisów;
- zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – ale tylko na mocy porozumienia zawartego z pracownikiem,
- elastyczne formy świadczenia pracy i czasu pracy,
- ruchomy czas pracy,
- indywidualny rozkład czasu pracy,
- praca zdalna,
- telepraca.



- ❖ Przepisy dają pracodawcy dowolność w zakresie podejmowania decyzji, co do pracy zdalnej – ustawa nie wprowadza bowiem ograniczeń co do grupy pracowników, czy rodzaju czynności, które mogą być realizowane poprzez pracę zdalną.
- ❖ Praca zdalna świadczona jest na podstawie polecenia wydanego przez pracodawcę lub inną osobę upoważnioną.
- ❖ Pamiętajmy również o tym, że **pojęcie „pracy zdalnej” nie jest tożsame z pojęciem „telepracy”**, o którym traktuje Kodeks pracy (art. 67⁵ – 17 Kodeksu pracy)

Praca zdalna a telepraca – podstawowe różnice

- Świadczona **okresowo** na podstawie przepisów szczególnych
- Pracodawca **wydać polecenie wykonywania pracy zdalnej** i pracownik co do zasady nie ma podstaw do odmowy wykonania polecenia
- Odmowa wykonywania pracy zdalnej stanowi **podstawę do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności przewidzianej przepisami**
- Kontrola w ramach pracowniczego podporządkowania

- Świadczona **stale** na podstawie przepisów Kodeksu pracy
- Pracodawca nie może wydać polecenia świadczenia pracy w formie telepracy. W tym celu wymagane są określone zapisy w umowie o pracę, których zastosowanie wymaga **zgody obu stron stosunku pracy**
- Brak jest podstaw do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności za odmowę przejścia na system telepracy – jest to istotny element świadczenia pracy wynikający z umowy o pracę i porozumienia stron
- Rozliczanie i kontrola telepracy na zasadach ustalonych przez strony



(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Pracownicy świadczą pracę zdalnie. Czy w takim przypadku powinni, a jeśli tak to w jaki sposób, podpisywać listę obecności? Czy możliwe jest podpisanie listy obecności po powrocie do „normalnej” pracy?



Co do zasady w czasie wykonywania pracy zdalnej pracownicy powinni zostać **zwolnieni z obowiązku podpisywania list obecności**. Oczywiście w odniesieniu do rozliczania czasu pracy i naliczania wynagrodzenia praca zdalna traktowana jest tak samo jak praca „stacjonarna”.

Dla uniknięcia wątpliwości wskazane jest, by tego typu zagadnienia uregulować np. w Regulaminie, czy Zasadach świadczenia pracy zdalnej.



(???) Pytania i wątpliwości – z ostatnich dni

Pracownicy świadczą pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy. Pracodawca podjął decyzję o zawarciu z pracownikami porozumienia w sprawie obniżenia wymiaru czasu pracy o 20%. Pracownicy będą zatem zatrudnieni na 0,8 etatu. Jeżeli zatem taka operacja będzie miała miejsce w miesiącu kwietniu to jaka norma czasu pracy będzie obowiązywała. Czy zmiana wymiaru czasu pracy będzie miała wpływ na normę czasu pracy?

Czy należy ją przeliczyć?



Zmiana wymiaru czasu pracy pracownika w trakcie trwania okresu rozliczeniowego skutkuje koniecznością określenia na nowo normy czasu pracy danego pracownika. Wyliczamy najpierw normę czasu pracy dla pełnego etatu, a następnie dla obniżonego wymiaru czasu pracy – tym samym okres rozliczeniowy musimy podzielić na dwa odcinki czasu.



Pracownicze Plany Kapitałowe – co się zmieniło

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 osób (według stanu na dzień 30 czerwca 2019r.) będą uprawnieni do zawarcia umów w ramach wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych w późniejszym terminie.

- **Umowa o zarządzanie PPK powinna zostać zawarta do 27 października 2020r.**
- **Umowa o prowadzenie PPK powinna zostać zawarta do 10 listopada 2020r.**

Ustawodawca wydłużył zatem pierwotny termin o **6 miesięcy**.



(???) Pytania i wątpliwości

Czy w związku z przesunięciem terminów wdrożenia PPK przedsiębiorca / podmiot zatrudniający może skorzystać z takiego uprawnienia w sposób automatyczny (z mocy prawa), czy jednak ma obowiązek wystosowania oświadczenia / wniosku np. do PRF?



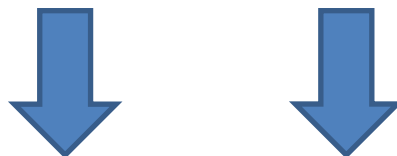
Zmiana terminów, w których podmiot zatrudniający, objęty przepisami o PPK od dnia 1 stycznia 2020 r., powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK **nastąpiła z mocy ustawy.**

Zastosowanie tych wydłużonych terminów nie wymaga zatem podejmowania przez przedsiębiorcę / podmiot zatrudniający żadnych działań, a w szczególności nie wymaga informowania o tym fakcie.



(???) Pytania i wątpliwości

Czy deklaracje o rezygnacji z uczestnictwa w PPK złożone przez pracowników przed wprowadzeniem przepisów wydłużających termin wdrożenia PPK w firmie pozostają skuteczne w przypadku, gdy pracodawca wdroży PPK korzystając z wydłużonych terminów?



Jak najbardziej tak.

Zmiana przepisów polega na wydłużeniu terminów, w których podmiot zatrudniający objęty przepisami ustawy o pracowniczych planach kapitałowych poczynając od dnia 1 stycznia 2020r., powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenia PPK.

A zatem wydłużenie tego terminu nie ma wpływu na ważność już złożonych przez osoby zatrudnione deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.



- ✓ Przyjęte przepisy nie zmieniają również tego, że podmiot, który na dzień 30 czerwca 2019r. zatrudniał co najmniej 50 osób zatrudnionych został objęty przepisami ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych w dniu 1 stycznia 2020r.
- ✓ Wydłużenie terminów zawarcia umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK wynika z trudności organizacyjnych w zorganizowaniu szkoleń / spotkań informacyjnych, zebraniu deklaracji i podjęciu innych czynności administracyjno – technicznych.



DZIĘKUJĘ
ZA UWAGĘ 😊



Kancelaria Prawna
Maja Grzegorzczak
Radca Prawny

✉ kancelaria@maja-grzegorzczak.com
www.maja-grzegorzczak.com

📞 tel./fax 91 434 13 67
kom. 501 148 704

ul. Monte Cassino 38/1; 70-764 Szczecin

📘 facebook.com/MajaGKancelaria

Dziękujemy za uwagę

Zachęcamy do zapoznania się z pozostałymi materiałami dotyczącymi Tarczy antykryzysowej dostępnymi na stronie

www.pfp.com.pl



Pożyczki dla przedsiębiorców



Dotacje



Szkolenia



Inwestycje_kapitałowe