



W skutek nowelizacji został dodany w ustawie 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 (dalej zwaną specustawą) art. 15g przewidujący możliwość zawarcia ze związkiem zawodowym porozumienia określającego warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo

2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253ust. 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, albo

3) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa.

Warunkiem zawarcia porozumienia jest spadek u pracodawcy obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. W przypadku braku zawarcia porozumienia pracodawca nie będzie miał możliwości zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy,

Wymaga wspomnienia, że wynagrodzenie wypłacane w okresie obowiązywania porozumienia dla pracowników objętych postojem ekonomicznym będzie dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w wysokości 50 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Natomiast wynagrodzenie dla pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzenia wypłacanego pracownikom, jednak nie więcej niż 40 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego t.j. 2079,43 zł.

Jak już wspomniano, przedmiotem porozumienia jest ustalenie warunków i tryby wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Kontrola nad poprawnością porozumienia została powierzona Państwowej Inspekcji Pracy, ponieważ pracodawca ma obowiązek przekazania kopii porozumienia właściwemu Okręgowemu Inspektorowi Pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż ustalanie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie wymaga dla swej skuteczności wypowiedzenia zmieniającego (nie stosuje się w tym zakresie art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy).

Przez przestój ekonomiczny należy rozumieć okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy. Natomiast obniżony wymiar czasu pracy oznacza obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, jednak nie więcej, niż do połowy wymiaru czasu pracy.

W treści porozumienia określa się co najmniej:

1. Grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
2. Obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
3. Okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Ponadto w treści porozumienia mogą być ujęte inne kwestie, które strony uznają za istotne. Rekomendujemy następujące zapisy:

1. Zobowiązanie pracodawcy nie wypowiedzania przez ustalony przez strony okres umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Proponowany zapis wynika co prawda z powszechnie obowiązujących przepisów a mianowicie z art.13 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, do którego postanowień odsyła specustawa, ale zapis taki będzie konkretyzował zapisy ustawowe oraz wskaże wprost pracownikom korzyści płynące z zawartego porozumienia.

Warto pokusić się o wydłużenie terminów ustawowych, które zakazują wypowiedzania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie lub w okresach pobierania przez

pracownika zmniejszonych świadczeń oraz w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania zmniejszonych świadczeń - nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy.

2. Zapis przewidujący, iż pracodawca umożliwi pracownikom w okresach postoju ekonomicznego wykorzystanie z urlopu wypoczynkowego.

Taki zapis umożliwi pracownikom, którzy nie chcą otrzymywać wynagrodzenia postojowego w niższej wysokości, pobierać wynagrodzenie urlopowe, które będzie średnią z ostatnich miesięcy, a tym samym będzie wyższe niż postojowe.

3. Zapis przewidujący, iż w przypadku pozyskania środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, pracodawca zobowiązuje się do przeznaczenia części pozyskanych środków na jednorazową premię – rekompensatę dla pracowników. Premia byłaby wypłacona wszystkim pracownikom zatrudnionym na dzień zawarcia niniejszego porozumienia, pod warunkiem ich zatrudnienia w dniu wypłaty, w kwocie równej dla wszystkich. Premia byłaby wypłacona wraz z wynagrodzeniem w miesiącu następującym po miesiącu, kiedy środki zostaną pozyskane.

Taki zapis pozwoli na rekompensatę pracownikom utraconych zarobków. Ponadto rozłożenie kosztów kryzysu powinno następować równomiernie na obie strony stosunku pracy w myśl zasady solidarności społecznej.

Zgodnie z postanowieniami specustawy pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20 proc., nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Z uwagi na błędne rozumienie zapisów ustawy, należy zaznaczyć, że ustawodawca nie mówi o obniżeniu wymiaru o 0,5 etatu, tylko przewiduje jego obniżenie nie więcej niż do 0,5 etatu. Natomiast wprost ustawodawca stwierdza, że obniżenie może nastąpić o 20 proc., przez co należy rozumieć, iż wartość procentowa mniejsza jest dopuszczalna. Jednakże 20-procentowe obniżenie jest maksymalnym dopuszczalnym zmniejszeniem wymiaru, przy założeniu, że po obniżeniu pracownik musi zachować minimum 0,5.

Antykryzysowe porozumienie związku zawodowego z pracodawcą

Wpisany przez Administrator

piątek, 03 kwietnia 2020 07:38 - Poprawiony sobota, 04 kwietnia 2020 20:32

Natomiast pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50 proc., nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Zawierając porozumienie należy zwrócić uwagę, aby pracownicy nie znaleźli się równocześnie w obu grupach dotkniętych skutkami porozumienia, tzn. żeby nie był zastosowany do nich zarówno przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy.

Piotr Kisiel, Robert Miszczyk, Biuro Ekonomiczno-Prawne ZR

źródło: www.solidarnosckatowice.pl/