

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 (Dz. U. poz. 374, 567, 568 i 695) wprowadza się następujące zmiany:

W art. 3 dodaje się ust. 3-10 w brzmieniu:

„3. Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

4. Środki pracy i materiały do pracy potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

5. Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać środków pracy niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

6. Na wniosek pracownika, z tytułu używania przez pracownika do wykonywania pracy zdalnej środków pracy niezapewnionych przez pracodawcę, pracodawca może wypłacać pracownikowi ekwiwalent pieniężny w wysokości 100 zł miesięcznie.

7. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.

8. Pracownik sporządza ewidencję, o której mowa w ust. 7, powinna być sporządzana w formie pisemnej lub w formie dokumentu elektronicznego i przedstawia ją pracodawcy za każdy miesiąc kalendarzowy w terminie 3 dni od ostatniego dnia tego miesiąca, a w przypadku zakończenia wykonywania pracy zdalnej – w terminie 3 dni od dnia, w którym zakończono jej wykonywanie.

8. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu, o którym mowa w ust. 7.

9. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

10. Pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej oraz za wypadki przy tej pracy tylko w zakresie związanym z zapewnionymi przez siebie środkami pracy lub materiałami do pracy.”;

W art. 15g:

a) ust. 9 otrzymuje brzmienie:

„9. Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- 1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów wciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust.1, 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
- 2) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 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.”.

Po art. 15g dodaje się art.:

„Art. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług

w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, może:

- 1) obniżyć wymiar czasu pracy pracownika, o którym mowa w art. 15g ust. 4, maksymalnie o 20%, 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 pracownika przed jego obniżeniem;
- 2) objąć pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

2. Przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń rozumie się zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); 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.

3. Do kosztu wynagrodzeń pracowników, o którym mowa w ust. 2, nie zalicza się:

- 1) kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;
- 2) kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie art. 15g ust. 8, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

4. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę, i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, w rozumieniu ust. 2, wynosi mniej niż 0,3.

5. Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym, o których mowa w ust. 1, ma zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz, o którym mowa w ust. 2, uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba że pracodawca wcześniej przywróci czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy przestój ekonomiczny pracownika, który był nim objęty.

6. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Przepisy art. 15g ust. 11-15 stosuje się odpowiednio.

7. Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym, o których mowa w ust. 1, nie wyklucza możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie, o którym mowa w art. 15g, jeżeli spełnione są przesłanki, o których mowa w tym przepisie.

Art. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu.

Art. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu:

- 1) stosunku pracy,
 - 2) umowy agencyjnej,
 - 3) umowy zlecenia,
 - 4) innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo
 - 5) umowy o dzieło
- na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.