

CO PRZYNIESIE NAM ROK 2021 W PRAWIE PRACY?

Wzrost płacy minimalnej

Od 1 stycznia 2021 r. wzrosła płaca minimalna, która wynosi obecnie **2800 zł brutto** miesięcznie. Oznacza to wzrost o 200 zł w porównaniu do roku poprzedniego. Od nowego roku z 17 zł na **18.30 zł brutto** wzrosła również minimalna stawka godzinowa dla osób świadczących pracę na umowach zlecenia lub umowach o świadczenie usług.

Wraz ze wzrostem płacy minimalnej nastąpił wzrost innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, które są liczone na jej podstawie. Dotyczy to m.in.:

- **wynagrodzenia za przestój** (art. 81§1 KP - nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę)
- **wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy** ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 5 KP – pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę)
- **dotatku za pracę w porze nocnej** (zgodnie z art. 151(8) § 1 KP pracownikowi, który wykonuje prace w porze nocnej przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę)
- **minimalnej wartości odszkodowania**, które będzie przysługiwało pracownikowi wobec którego stosowany był mobbing (art. 94(3) § 4 KP)
- **minimalnej wartości odszkodowania**, które będzie przysługiwało pracownikowi w stosunku którego naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18(3d) KP).

Zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników **maksymalna wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę**. W 2021 r. będzie to zatem **42 000 zł**.

Natomiast należy pamiętać, że Tarcza Antykryzysowa wprowadziła ograniczenia, zgodnie z którymi w okresie

obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, wysokość wypłacanej odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego w związku z rozwiązaniem umowy o pracę nie może przekroczyć 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z tego ograniczenia będą mogli skorzystać tylko przedsiębiorcy istotnie dotknięci pandemią COVID-19.

Wzrost wynagrodzenia minimalnego ma też wpływ na wzrost kwot wolnych od potrąceń.

Obowiązek zgłaszania umów o dzieło

Począwszy od 1 stycznia 2021 roku płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło ma obowiązek poinformowania ZUS o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli:

- taka umowa zostanie zawarta z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy, lub
- w ramach takiej umowy, osoba nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy („praca na rzecz” miałaby miejsce wtedy, gdy pomimo zawarcia umowy o dzieło z podmiotem trzecim, to pracodawca byłby rzeczywistym beneficjentem rezultatów tej pracy)

Zgłoszenia umowy o dzieło dokonuje się na formularzu RUD w terminie 7 dni od dnia jej zawarcia. Formularz można przesłać elektronicznie przez Platformę Usług Elektronicznych PUE ZUS. Wprowadzenie takiego obowiązku umożliwi Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych prowadzenie ewidencji wyżej wskazanych umów. Obowiązek zgłoszenia umowy nie jest równoznaczny z jej oskładkowaniem.

Przy okazji warto dokonać przeglądu umów o dzieło i zweryfikować, czy w każdym przypadku przedmiot takiej umowy rzeczywiście wskazuje na wykonanie dzieła, a nie spełnia warunków wykonywania zlecenia.

Praca zdalna

Pandemia COVID-19 spowodowała, że coraz więcej pracodawców zdecydowało się na wprowadzenie pracy zdalnej w swoich zakładach pracy. Niestety, do tej pory wykonywanie pracy w trybie home office, nie zostało jeszcze uregulowane w kodeksie pracy, a rozwiązania zaproponowane w Tarczy Antykryzysowej mają jedynie charakter doraźny. Wraz z niegasnącą pandemią nie ulega wątpliwości, że praca zdalna pozostanie z nami na dłużej, a co za tym idzie wymaga kompleksowego uregulowania. W jakim terminie pracodawcy mogą spodziewać się uregulowania tej kwestii?

Zgodnie z informacjami prasowymi przekazanymi przez resort pracy dla PAP, trwają już prace legislacyjne w tym zakresie. Ministerstwo przewiduje, że uzgodnienia partnerów społecznych dot. nowelizacji zakończą się w pierwszym kwartale 2021 r. Z wypowiedzi ministerstwa wynika, że przepisy będą skonstruowane na tyle ogólnie, aby praca zdalna mogła być w dużej mierze regulowana porozumieniem zawierającym pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Czy pracodawca może wymagać szczepień przeciwko COVID-19?

Rozpoczęcie narodowego programu szczepień przeciwko COVID-19 sprawiło, że coraz więcej pracodawców zastanawia się, jaki wpływ szczepienia będą miały na działalność zakładów pracy. W kodeksie pracy wskazany jest generalny obowiązek pracodawcy do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Czy to oznacza, że pracodawca będzie mógł wymagać szczepień od swoich pracowników? Czy wymóg szczepienia będzie mógł być jednym z kryteriów decydujących o przyjęciu kandydata do pracy? Czy pracownicy nieposiadający szczepień będą mogli być w jakikolwiek sposób ograniczeni w poruszaniu się na terenie zakładu pracy? Wobec szeregu wątpliwości w tym temacie, możemy się spodziewać, że kwestia ta również zostanie uregulowana przez ustawodawcę w 2021 r.

Kontrole związane z korzystaniem z instrumentów Tarczy Antykryzysowej

Kolejnym zagadnieniem, na które będzie należało zwrócić uwagę w 2021 r, będą kontrole związane z rozliczaniem instrumentów, z których korzystali pracodawcy w ramach Tarczy Antykryzysowej.

Państwowa Inspekcja Pracy poinformowała, iż w 2021 r. inspekcja pracy ma zamiar przeprowadzić 52 tys. kontroli. Zgodnie z zapowiedziami inspektorzy zweryfikują czy pracodawcy zapewnili pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy w czasie pandemii koronawirusa, jak również to, czy pracodawcy zgodnie z prawem wykorzystywali instrumenty, które zostały wprowadzone postanowieniami Tarczy Antykryzysowej np. te dotyczące czasu pracy.

Dodatkowo, pracodawcy, którzy są beneficjentami pomocy udzielanej przez Wojewódzkie Urzędy Pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych będą musieli liczyć się z koniecznością poddania się kontroli sprawdzającej, czy przyznane fundusze zostały wykorzystane zgodnie z prawem.



Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 608 71 50

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Aneta Brzózka

Młodszy prawnik, radca prawny

☎ +48 883 391 693

✉ aneta.brzozka@skslegal.pl