

## **Odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania dotyczące okresu, w którym dojdzie do obniżenia wymiaru czasu pracy**

### **1. Co w praktyce oznacza skrócony wymiaru czasu pracy o 20 %?**

Oznacza to, że pracownicy zatrudnieni dotąd na cały etat, aktualnie w okresie od 1 maja 2020 r. do 31 lipca 2020 r. będą wykonywać prace w wymiarze jedynie 4/5 etatu. Zmiana dotyczy wszystkich pracowników, również tych którzy są objęci szczególną ochroną stosunku pracy (np. z uwagi na wiek przedemerytalny), za wyjątkiem osób wskazanych w Porozumieniach podpisanych ze związkami zawodowymi (np. pracowników Wydziału WOM Obróbki Skrawaniem w FAMUR S.A. systemy Ścianowe Oddział w Katowicach, którzy, z uwagi na pełne obłożenie pracą, pracują jak dotychczas, w pełnym wymiarze).

Zgodnie z zapisami Porozumień zawartych ze Związkami Zawodowymi obniżenie wymiaru czasu pracy o 20 % (z zastrzeżeniem że, obniżony wymiar czasu pracy nie może być niższy niż 0,5 etatu), skutkuje proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Pracownicy, którzy dotąd byli zatrudnieni na niepełny etat, będą mieli obniżony etat zgodnie z w/w zapisem, tj. np.:

- Pracownik zatrudniony aktualnie na 3/4 etatu będzie miał obniżony wymiar czasu pracy do 3/5 etatu,
- Pracownik zatrudniony aktualnie na 3/5 etatu będzie miał obniżony wymiar czasu do 1/2 etatu,
- Pracownik zatrudniony aktualnie na 1/2 etatu nie będzie miał obniżonego czasu pracy.

Co do zasady podjęto decyzję, że praca będzie (wobec ww. zmniejszenia wymiaru etatu) wykonywana w czterodniowym tygodniu pracy, tj. pracownicy nie będą wykonywać pracy w piątek (przy czym mimo, że wolne będą wszystkie piątki także w lipcu, za część jednego z nich pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia).

Dla niektórych Pracowników, ile okaże się to niezbędne, dopuszcza się też możliwość wykonywania pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, z zastrzeżeniem w tym okresie zmniejszonego o 20% tygodniowego wymiaru czasu pracy - wg harmonogramu wskazującego stosownie do potrzeb pracodawcy poszczególne dni i godziny pracy, ustalonego w oparciu o postanowienia Regulaminu Pracy, w przewidzianych w nim systemach czasu pracy.

### **2. Jak będą funkcjonowały Oddziały? Czy i kiedy pracownicy otrzymają nowe harmonogramy?**

Oddział Systemy Ścianowe Katowice, Oddział Hydraulika, Oddział Glinik, Oddział Nowomag, Oddział CDiUMG i Oddział Pioma co do zasady nie będą pracowały w piątki.

Oddział Remag nie będzie pracował dodatkowo w dniach: 8, 15, 18, 29 maj; 1, 12, 15, 26, 29 czerwiec; 10, 13, 24, 27 lipiec.

Oddział Ryfama nie został objęty świadczeniem w ramach tarczy antykryzysowej, będzie pracował w normalnym systemie pracy.

Wyjątkowo w porozumieniach dla pewnych grup pracowników przewidziano harmonogramy. Wg harmonogramów pracować będą pracownicy tzw. Centrali (Famur S.A.). Wyjątkowo w maju harmonogramy będą niezwłocznie przekazane. W kolejnych miesiącach Ci z Państwa którzy będą pracowali wg harmonogramów otrzymają je na 7 dni przed rozpoczęciem miesiąca, dla którego przygotowano harmonogram, czyli do 24.05.2020 i do 23.06.2020.

### **3. Czy nadal możemy pracować zdalnie i jak planować pracę zdalną?**

Przełożeni nadal mogą wydawać pracownikom polecenia pracy zdalnej, należy jednak w poleceniach nie uwzględniać dni, które harmonogramowo będą wolne od pracy.

### **4. Na jaki dzień będą wypłacane wynagrodzenia przez pracodawcę, mając na uwadze, że część wynagrodzenia będzie pochodziła z dofinansowania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?**

Część wynagrodzenia, którą wypłaca pracodawca (połowę wynagrodzenia za obniżony wymiar czasu pracy do 80%), będzie wypłacana tak jak do tej pory, 10 dnia każdego miesiąca (wcześniej, jeśli

ww. dzień przypadnie na dzień wolny od pracy). Pozostała część wynagrodzenia będzie wypłacana Pracownikom zaraz po otrzymaniu środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Intencją pracodawcy jest to, aby pracownicy otrzymali całość należnego im wynagrodzenia w terminie jego wypłaty, natomiast pracodawca nie ma wpływu na terminy przekazania środków dofinansowania przez FGŚP, niemniej jednak pracodawca zwróci się o wydanie interpretacji do właściwych organów czy możliwe jest zapłacenie pracownikowi całości (tj. 80% wynagrodzenia sprzed obniżenia etatu) przez pracodawcę, a następnie oczekiwania przez pracodawcę na zwrot środków z FGŚP.

#### **5. Jak obliczyć wynagrodzenie w okresie objętym Porozumieniami zawartymi ze związkami zawodowymi?**

Zgodnie z zapisami Porozumień zawartych ze związkami wynagrodzenie wszystkich pracowników zostało pomniejszone o 20 %. Przykładowo zatem Pracownik z wynagrodzeniem zasadniczym miesięcznym 3.500,00 zł brutto będzie miał pomniejszone wynagrodzenie o 700,00 zł (czyli o 20%), w takim przypadku jego wynagrodzenie zasadnicze po obniżeniu będzie wynosiło 2.800,00 zł brutto. Pracownik z wynagrodzeniem zasadniczym godzinowym np. 18,00 zł/h w miesiącu maju, gdzie norma godzinowa wynosi 128 h uzyska wynagrodzenie  $128 * 18 = 2.304,00$  zł brutto. Wynagrodzenie takiego pracownika w każdym miesiącu będzie inne, ponieważ jest uzależnione od normy czasu pracy obowiązującej w danym miesiącu.

#### **6. Czy wynagrodzenie pracownika może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę?**

Aktualnie minimalne wynagrodzenie za pracę, dla osoby zatrudnionej na cały etat, to 2.600,00 zł brutto. Jeśli więc obniżamy wymiar czasu pracy (do 4/5 etatu) Pracownikowi zatrudnionemu na cały etat, który ma wynagrodzenie zasadnicze 2.600,00 zł brutto, to wówczas jego wynagrodzenie będzie proporcjonalnie niższe i będzie wynosiło 2.080,00 zł brutto.

#### **7. Czy obniżenie wymiaru czasu pracy jest możliwe dla pracowników zarabiających powyżej 300 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia?**

Tak. Pracodawca ma możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy pracownikom, którzy zarabiają powyżej ww. wartości i także takie osoby są objęte Porozumieniami zawartymi ze związkami zawodowymi. Jedynie, zgodnie z art. 15g specustawy o COVID-19, w takim przypadku pracodawcy nie przysługuje dofinansowanie do wynagrodzeń tych pracowników. Takie wsparcie przysługuje bowiem tylko wówczas, gdy wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym złożono wniosek, nie było wyższe niż 300 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Mówiąc inaczej, pracodawca skorzysta z dofinansowania do wynagrodzenia, o ile obniżony wymiar czasu pracy dotyczy osób zarabiających nie więcej niż aktualnie 15 671 zł. Jeśli ktoś zarabia więcej, to cały koszt wynagrodzenia w obniżonym wymiarze poniesie pracodawca.

#### **8. Czy będą pojawiały się nadgodziny w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy? Jak wówczas należy postąpić.**

Raczej nie. W trakcie najbliższych trzech miesięcy (od maja do końca lipca) przełożeni winni tak zaplanować pracę, by pracownicy nie musieli jej wykonywać w nadgodzinach. Jeżeli wyjątkowo pojawi się konieczność pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na np. akcję ratowniczą, awarie lub wyjątkowo szczególne potrzeby pracodawcy, będą one do odbioru w obowiązującym okresie rozliczeniowym, najlepiej w tym samym miesiącu. Jeżeli pracownik będzie musiał przyjść do pracy w dniu, w którym miał zaplanowane w harmonogramie wolny, to wówczas pracownikowi przełożony zaplanuje dzień wolny w innym dniu w ramach danego okresu rozliczeniowego, najlepiej w tym samym miesiącu.

#### **9. Czy będą wypłacane premie regulaminowe?**

Na mocy Porozumień zawartych ze związkami zawodowymi, na okres od 1 maja 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. czasowemu zawieszeniu ulega:

- stosowanie Regulaminów premiowania w ramach programu antynikotynowego w zakresie prawa do przewidzianej nim premii (dot. Oddziałów i tzw. Centrali);
- stosowanie Regulaminów premiowania w ramach programu dotyczącego zmniejszenia absencji i poprawy efektywności (dot. Oddziałów)
- stosowanie Regulaminów premiowania w ramach Systemu Motywacyjnego GO GLOBAL w zakresie prawa do przewidzianej nim premii (dot. tzw. Centrali)
- stosowanie Regulaminu premiowania MBO (dot. tzw. Centrali)

Premie kwartalne określone w ww. Regulaminach, do których Pracownicy nabyli już prawo w kwietniu 2002 r. zostaną proporcjonalnie rozliczone i wypłacone wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2002 r.

Porozumienia w tym zakresie zostały zawarte w oparciu o art. 9<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Pracodawca w takiej sytuacji nie jest zobowiązany do korzystania z wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy w trybie art. 42 § 1–3 k.p. Dotyczy to także pracowników podlegających szczególnej ochronie (np. w okresie przedemerytalnym). Zmiana działa zatem „od razu”. Zawieszenie stosowania ww. Regulaminów, wywołuje dalej idące konsekwencje niż tylko przesunięcie terminu wypłaty premii – takie działanie wywołuje bowiem skutek taki jak gdyby w ww. okresie w ogóle tych Regulaminów nie było. Pracownicy w ww. okresie nie nabędą zatem prawa do przewidzianych nimi premii i nagród, więc nie uzyskają w ogóle takich świadczeń.

Ponadto w obecnej sytuacji podjęto, trudną lecz konieczną, decyzję o skorzystaniu z uprawnienia do ograniczenia puli premii uznaniowych - zarówno miesięcznych, jak i kwartalnych - aż do momentu ustabilizowania sytuacji finansowej.

#### **10. Jak liczy się teraz urlop? Czy wymiar urlopu za omawiany okres ulegnie zmianie również w proporcji 80%? Jak wybierać urlop aby skorzystać wczasów pod gruszą?**

Tak, w przypadku obniżenia czasu pracy w trakcie roku, urlop każdego pracownika zostanie jeszcze raz przeliczony i odpowiednio pomniejszony. Urlop udzielany jest na dni pracy, ale rozliczany w godzinach zgodnie z obowiązującym Pracownika harmonogramem. Zmniejszenie wymiaru etatu nie będzie mieć wpływu na ilość dni urlopu zaległego za rok 2019.

UWAGA tu prosimy o kontakt z działem kadr, gdyż stopień wykorzystania urlopu (w godzinach) w każdym razie będzie zależało od zaplanowania godzin w danym dniu w harmonogramie.

Dni, które przełożony wyznaczył pracownikowi w harmonogramie pracy jako dni wolne należy traktować tak samo jak niedzielę czy święto. Na te dni nie należy wypisywać urlopów – wyjątkiem jest wypisywanie urlopu, na czas, który miałby być objęty świadczeniem w ramach tzw. „wczasów pod gruszą” (jeżeli na wniosku dot. ZFŚS wybrano właśnie to świadczenie). W przypadku, gdy chcemy skorzystać z „wczasów pod gruszą”, przy zastrzeżeniu, że tę opcję wskazaliśmy na wniosku dot. ZFŚS, należy w systemie zaznaczyć pełne dwa tygodnie. Dla przykładu zaznaczymy w systemie urlop od 04.05 do 17.05.2020.

#### **11. Czy Porozumienie zostało złożone i zarejestrowane; czy akcja „Tarcza antykryzysowa” już nas obowiązuje?**

Porozumienia zostały zgłoszone do Okręgowych oddziałów Państwowego Inspektoratu Pracy. W związku z tym, iż staramy się o dofinansowanie począwszy od maja, wniosek o dofinansowanie do Państwowego Urzędu Pracy zostanie przez FAMUR S.A. złożony na początku maja.

#### **12. Czy dofinansowanie ze środków FGŚP przysługuje również na pracownika, który przebywa na zwolnieniu chorobowym?**

Pracownicy przebywający na zasiłkach (chorobowym, opiekuńczym, macierzyńskim itp.) co do zasady nie są objęci dofinansowaniem. Jeśli pracownik przedłoży zwolnienie chorobowe w trakcie okresu objętego przestoje ekonomicznym/obniżonym wymiarem czasu pracy, to pracodawca ma obowiązek

zgłosić ten fakt do urzędu pracy w ciągu siedmiu dni roboczych od powzięcia o nim informacji. Reguluje to umowa o wypłatę świadczeń na ochronę miejsc pracy podpisywana automatycznie między pracodawcą a urzędem pracy przy składaniu wniosku o dofinansowanie. Pracodawca może jednak objąć porozumieniem o obniżeniu wymiaru czasu pracy (lub o przestoju ekonomicznym) również pracowników nieobecnych na moment składania wniosku, którzy w czasie swojej nieobecności przebywają na zasiłkach. Jeśli bowiem powrócą do pracy i nabędą prawo do wynagrodzenia jeszcze w trakcie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy, to pracodawca – korzystając z opisanego wyżej instrumentu przewidzianego w umowie z urzędem pracy – może złożyć wniosek o objęcie ich dofinansowaniem.

**13. Czy osoby, które podpisały do końca kwietnia wypowiedzenie lub porozumienie stron będą miały obniżony czas pracy i zredukowane wynagrodzenie?**

Zgodnie z podpisanym aneksem do porozumień ze Związkami Zawodowymi, porozumieniem nie będą objęci pracownicy, którym Pracodawca wręczył wypowiedzenie umowy o pracę lub zawarł porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracowników w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników.

**14. Co z osobami, które są związane ze Spółką umową zlecenia?**

Osoby wykonujące pracę na rzecz FAMUR S.A. w innej formie zatrudnienia niż umowa o pracę (np. samozatrudnieni.) także będą realizowały zadania w obniżonym wymiarze czasu pracy – będzie im zlecała praca w mniejszym o co najmniej 20% wymiarze czasu.

**15. Czy pracownicy otrzymają do podpisu indywidualne porozumienia lub czy będą im wręczone wypowiedzenia zmieniające?**

Ustawa na podstawie której zostało podpisane Porozumienie ze Związkami Zawodowymi zwalnia Pracodawcę z obowiązku wręczenia każdemu Pracownikowi indywidualnego porozumienia, czy składania indywidualnie wypowiedzeń zmieniających – porozumienie obejmuje od razu wszystkich wskazanych w nim pracowników. Nie otrzymają oni zatem ani wypowiedzenia zmieniającego, ani porozumienia dot. czasowej zmiany warunków pracy i płacy.

Zmiana następuje niezależnie do tego, czy pracownik wyraża na nią zgodę czy nie, pracownik nie może odmówić objęcia go ww. zmianą, skutkuje na od razu. Oczywiście pracownik zawsze może złożyć pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę (przy czym w okresie wypowiedzenia także objęty jest porozumieniem i obniżonym wymiarem czasu pracy), przy czym, skoro to on, a nie pracodawca je złożył wówczas nie będzie mu przysługiwała odprawa. Poza kopią porozumienia pracownicy nie otrzymają także dokumentu który będzie wprost określał zmieniony czasowo wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia czy też przysługującą ilość urlopu. Informacja taka będzie do pozyskania indywidualnie w Dziale Kadr.

**16. Czy w okresie dofinansowania będą odprowadzane wszystkie składki na ZUS?**

Tak, w okresie dofinansowania będą odprowadzane wszystkie składki wyliczone proporcjonalnie do obniżonego wynagrodzenia.

**17. Jaki ma wpływ zmniejszony wymiar etatu na podstawę do wyliczenia emerytury?**

W przypadku obniżonego czasu pracy, składki odprowadzane przez pracodawcę będą proporcjonalnie mniejsze, tak samo będzie z podstawą emerytury.

**18. Jak długo obowiązuje ochrona przed zwolnieniem w związku z korzystaniem z Tarczy antykryzysowej? Jak w takim przypadku traktować umowy terminowe, które wygasną w okresie dofinansowania? A co jeśli to pracownik wystąpi z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenie albo porozumienie stron)?**

Przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał dofinansowanie z Funduszu nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika ww. świadczenia (zatem w okresie objętym dofinansowaniem). Pracodawca nie ma obowiązku utrzymywania zatrudnienia po okresie pobierania świadczeń.

W okresie dofinansowania umowa może się skończyć np. z uwagi na upływ terminu, na który zostanie zawarta, albo z inicjatywy pracownika. Może też zostać rozwiązana przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracownika. W takich przypadkach należy niezwłocznie (nie później niż w ciągu siedmiu dni roboczych) powiadomić wojewódzki urząd pracy o zmianie, ale nie spowoduje to utraty dofinansowania.

### **19. Co z PPK?**

Dla niektórych Oddziałów został przesunięty termin wdrożenia PPK. Zgodnie bowiem z regulacjami tzw. Tarczy Antykryzysowej podmioty zatrudniające na 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 osób mają czas by

- do 27 października 2020 r. zawrzeć umowy o zarządzanie PPK
- do 10 listopada 2020 r. zawrzeć umowy o prowadzenie PPK.

Jednocześnie aktualnie zachodzi sytuacja, w której możliwym jest zawieszenie dokonywania wpłat do PPK. Zgodnie z przepisami wpłaty do PPK nie są finansowane, gdy przestój ekonomiczny albo obniżony wymiar czasu pracy został wprowadzony zgodnie z przepisami ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw - jedynie w stosunku do osób objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy. Niezależnie od powyższego, uczestnik PPK może w deklaracji składanej podmiotowi zatrudniającemu zadeklarować finansowanie przez siebie wpłat w okresie przestoju ekonomicznego, czy obniżonego wymiaru czasu pracy. Po otrzymaniu takiej deklaracji pracodawca powinien naliczać, pobierać i dokonywać wpłat finansowanych przez uczestnika PPK.

### **20. Czy planowane są kolejne obniżenia czasu pracy?**

Zarząd spółki wierzy, że rozwiązanie wdrożone w związku z ubieganiem się o dofinansowanie części wynagrodzeń, będzie wystarczającym działaniem. Niestety nie mamy możliwości przewidzenia jak kryzys związany z COVID 19 będzie się rozwijać w kolejnych miesiącach, wszelkie jednak działania w tym zakresie będą podejmowane w ramach obowiązujących przepisów prawa (aktualnie przewidujących możliwość obniżki etatu jedynie o 20%).

W razie innych pytań i wątpliwości, prosimy o kontakt mailowy: [alomnicka@famur.com.pl](mailto:alomnicka@famur.com.pl)