

Nie tylko „Tarcza”, inne pomysły na zorganizowanie przedsiębiorstwa i obniżenia kosztów w czasie kryzysu.

Aktualne trudne czasy spowodowane pandemią wirusa COVID - 19 wymuszają na przedsiębiorcach - pracodawcach podjęcie natychmiastowych działań związanych z zatrudnieniem pracowników. Wymuszają również zaplanowanie strategii przetrwania okresu zawieszenia funkcjonowania gospodarczego.

Wychodząc naprzeciw Państwa potrzebom poddajemy pod rozagę dodatkowe możliwości działania niezależne od rozwiązań wynikających z kolejnych Tarcz Antykryzysowych i proponujemy pomoc w ich wprowadzeniu:

1. Oszczędności - obniżenie wynagrodzeń i zawieszenie świadczeń dodatkowych benefitów dla pracowników:
 - a. Wypowiedzenie zmieniające warunki płacy (co można połączyć z wypowiedzeniem warunków pracy poprzez obniżenie wymiaru czasu pracy);
 - b. Porozumienie w sprawie zmiany warunków płacy (co można połączyć z porozumieniem w sprawie obniżenie wymiaru czasu pracy);
 - c. Porozumienie w sprawie czasowego zawieszenia stosowania niektórych postanowień dotyczących wynagradzania, przewidujących dodatkowe świadczenia (np. prowizje) lub przesunięcia w czasie terminu ich zapłaty;
 - d. Porozumienie w sprawie czasowego zawieszenia dodatkowych świadczeń takich jak ryczałty paliwowe np. na czas pracy zdalnej lub ich likwidacja np. kart do klubów sportowych, abonamentów medycznych.

2. Inne rozwiązania spoza „Tarczy”, które dają możliwość obniżenia wynagrodzenia na okres dłuższy niż 3 miesiące i nie muszą wiązać się ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy:
 - a. porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 91 k.p.);
 - b. porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę (art. 231a k.p.).

3. Inne źródła oszczędności:
 - a. a. zmniejszenie powierzchni biurowej i powierzenie pracy zdalnej lub w formie telepracy;
 - b. b. zmniejszenie wydatków związanych z utrzymaniem floty samochodowej poprzez rezygnację z przypisania samochodów do pracowników i zapewnienie możliwości korzystania z samochodów tylko w razie potrzeb.

4. Organizacja pracy w okresie zmniejszonego zapotrzebowania na pracę lub przestoju:
 - a. powierzenie innej pracy na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym;
 - b. skierowania pracowników na zaległe urlopy wypoczynkowe;
 - c. uzgodnienie z pracownikami wykorzystania bieżących urlopów wypoczynkowych;
 - d. udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania przez niego pracy u innego pracodawcy;
 - e. zmiana miejsca pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron,
 - f. przestój i należne w związku z nim wynagrodzenie.

5. Praca zdalna a telepraca, jak zorganizować pracę zdalną, obowiązki pracodawcy.

6. Organizacja pracy w związku z ograniczeniami i wytycznymi wynikającymi z obowiązujących przepisów:
 - a. Niezbędne odległości,
 - b. Zapewnienie środków ochrony indywidualnej, płynów do dezynfekcji,
 - c. Praca zmianowa jako sposób na zachowanie płynności produkcji przy zmniejszeniu liczby osób mogących wykonywać jednocześnie pracę,
 - d. Wybory przedstawiciela pracowników za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

7. Redukcja zatrudnienia:
 - a. Zwolnienia indywidualne;
 - b. Zwolnienia grupowe;
 - c. Rozwiązanie umów o pracę w następstwie nieprzyjęcia warunków pracy i płacy zawartych w wypowiedzeniu zmieniającym.

8. Proces decyzyjny u pracodawców będących spółkami kapitałowymi, organizacja pracy organów spółki i odbywania zgromadzeń wspólników za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

Przedsiębiorco - zapraszamy do kontaktu.