**EPIDEMIA I SPOWOLNIENIE GOSPODARCZE**

**JAK MINIMALIZOWAĆ SKUTKI**

**DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW**

***Szanowni Państwo,***

**Mimo wszelkich obostrzeń wprowadzonych w związku ze stanem epidemii, nieprzerwanie kontynuujemy naszą działalność doradczą.**

Obecnie koncentrujemy się na zagadnieniach związanych z rozwiązywaniem trudnych spraw zatrudnieniowych wynikających z nadzwyczajnych warunków, w jakich się wszyscy znaleźliśmy.   
Z jednej strony są to powszechnie znane obostrzenia wynikające z przepisów tzw. tarczy antykryzysowej, z drugiej szczególne rozwiązania przyjęte na okres trwania epidemii przez Sejm.

Udzielamy porad, wspomagamy pracodawców w doborze i stosowaniu nowych jak i tradycyjnych instrumentów prawnych. Oczywiście z wykorzystaniem elektronicznych środków komunikacji.

Chętnie wspomożemy Państwa w tym trudnym czasie, odpowiemy na pytania, pomożemy przy rozwiązywaniu problemów.

Oto przykładowy katalog problemów i pytań, z jakimi się dotychczas spotkaliśmy:

1. **Jak najskuteczniej i najszybciej redukować koszty zatrudnienia ?**

* **Przestój ekonomiczny i obniżenie wynagrodzenia**
* **Redukcja wymiaru czasu pracy i obniżenie wynagrodzenia**
* **Korzystanie z pomocy publicznej (dopłaty do wynagrodzeń i składek ZUS)**
* **Zmiana warunków wynikających z umów o pracę „ z dnia na dzień” tj. bez konieczności wypowiedzeń zmieniających**
* **Zawieranie porozumień ze związkami zawodowymi lub pozazwiązkowymi przedstawicielstwami pracowniczymi**
* **Zawieszanie wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy (regulaminów, układów zbiorowych)**
* **Zawieszanie warunków umów o pracę**

1. **Czym się kierować przy doborze różnych rozwiązań, pamiętając o tym, że skorzystanie   
   z publicznej pomocy (dopłaty do wynagrodzeń) może „zamrozić” zatrudnienie nawet na kilka miesięcy ?**
2. **Jak ogłosić przestój „kodeksowy” i czym on się różni w skutkach prawnych   
   z przestojem ekonomicznym? Jakie ma przewagi a jakie wady w porównaniu do przestoju ekonomicznego?**
3. **Czy możliwe jest udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie przestoju lub przestoju ekonomicznego ?**
4. **Czy w okresie przestoju ekonomicznego lub przestoju kodeksowego, a także   
   w okresie świadczenia pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy możliwe są zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, zarówno indywidualne jak i  
    grupowe ?**
5. **Jak komunikować się z pracownikami w okresie przestoju ?**
6. **Jak dokonywać rutynowych czynności ze stosunku pracy w stosunku do pracownika nieobecnego w pracy z powodu kwarantanny ?**
7. **Czy w okresie kwarantanny domowej pracownik może wykonywać pracę ?**
8. **Jak rozwiązywać problem „nieformalnej” kwarantanny polegającej na zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy pracownika, który twierdzi, że miał kontakt z osobą zarażoną, ale nie wydano decyzji o przymusowej kwarantannie ?**

***Zapraszamy do współpracy***