

TARCZA ANTYKRYZYSOWA – JAKIE WSPARCIE?

Najważniejsze instytucje wsparcia dla przedsiębiorców zatrudniających pracowników przewidziane w Tarczy Antykryzysowej oraz Tarczy Antykryzysowej 2.0 podpisanej przez prezydenta

Kluczowym rozwiązaniem dla przedsiębiorców jest dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 15 g). – *Wymiar czasu pracy może zostać obniżony do maksymalnie 20% (poprzednio była to sztywno określona obniżka o 20%), rozszerzony został krąg podmiotów, które mogą otrzymać wsparcie – oprócz przedsiębiorców będą to również: organizacje pozarządowe, państwowe osoby prawne, a także m.in. stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, organizacje non-profit działające w formie spółki z o.o. i spółki akcyjnej, osoby kościelne* – wymienia **Joanna Torbé, ekspertka BCC ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, partner zarządzający w Kancelarii Adwokackiej Joanna Torbé i Partnerzy.**

– *Dofinansowanie będzie przysługiwało od miesiąca złożenia wniosku (tj. począwszy od 1-ego dnia miesiąca), poprzednio przysługiwało od dnia złożenia wniosku. Co istotne, nowelizacja skraca okres ochronny wypowiedzania umów o pracę pracowników objętych dofinansowaniem, a zakaz wypowiedzania dotyczy jedynie okresu objętego dofinansowaniem (poprzednio ochrona rozciągała się na dodatkowe 3 miesiące po okresie objętym dofinansowaniem.)* – wyjaśnia **Joanna Torbé.**

Uwzględniając nowelizację, rozwiązania art. 15 g specustawy będą umożliwiały pracodawcom obniżenie wymiaru czasu pracy do maksymalnie 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne (2.600 zł brutto), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Możliwe do uzyskania wsparcie to dofinansowanie do wysokości połowy wynagrodzenia, a maksymalna wysokość dofinansowania: 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (przykładowo: w IV kwartale 2019 r. wyniosło ono 5.198,58 zł, a więc 40% = 2.079,43 zł.). Takie dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku było wyższe niż 15.595,75 zł.

Możliwe będzie obniżenie wynagrodzenia pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym (sytuacja niewykonywania pracy przez pracownika pozostającego w gotowości do pracy), wtedy pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wsparcie możliwe do uzyskania to dofinansowywane w wysokości do 1.300 zł (tj. do 50% minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy). Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku wynosiło 15.595,75 zł. Przyznanie dofinansowania oznacza również, że należne od pracodawcy składki na ubezpieczenie społeczne pracowników naliczane od dofinansowania będą również finansowane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Dofinansowane może zostać wynagrodzenie pracownika na umowę o pracę oraz zatrudnieni na innych podstawach, m.in., umowa zlecenie, umowa o świadczenie usług. Kryteria dla podmiotu wnioskującego o dofinansowanie to:

- spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 po 1 stycznia 2020 r.,
- podmiot ubiegający się o dofinansowanie nie zalega do końca trzeciego kwartału 2019 r. w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy,

- nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości.

Aby wprowadzić te rozwiązania w życie konieczne jest porozumienie między pracodawcą a pracownikami. Specustawa określa minimalne wymogi co do treści porozumienia oraz nakłada na pracodawcę obowiązek zgłoszenia porozumienia w ciągu 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Wniosek o przyznanie pomocy składa się do WUP właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorcy. Pozytywne rozpatrzenie wniosku stanowi pierwszy etap, kolejny to zawarcie umowy określającej szczegóły dofinansowania, które przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od miesiąca złożenia wniosku. **Podmiot, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał dofinansowanie, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie pobierania dofinansowania.**

Dla przedsiębiorców istotnym wsparciem będzie także dofinansowanie wynagrodzenia pracowników na podstawie umowy ze starostą – art. 15 zzb specustawy. Będzie ono przysługiwało od miesiąca złożenia wniosku (tj. począwszy od 1-ego dnia miesiąca, poprzednio przysługiwało od dnia złożenia wniosku). **Wysokość dofinansowania** jest uzależniona od wysokości spadku obrotów gospodarczych:

spadek obrotów o:	wysokość dofinansowania:
co najmniej 30%	- do wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, maksymalnie do 1.300 zł plus składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
co najmniej 50 %	- do wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, maksymalnie do 1.820 zł plus składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika;
co najmniej 80%	- do wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, maksymalnie do 2.340 zł plus składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika.

Z dofinansowania mogą skorzystać przedsiębiorcy (osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, osoby prawne, jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej, wspólnicy spółki cywilnej w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej); z ograniczeniem do mikroprzedsiębiorców, małych oraz średnich przedsiębiorców (w rozumieniu przepisów ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców).

Dofinansowane może być wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na umowę o pracę oraz osób zatrudnionych na innych podstawach (m.in., umowa zlecenie, umowa o świadczenie usług). Mogą o nie ubiegać się podmioty, które odnotowały spadek obrotów gospodarczych rozumiany jako: zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, 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, w innym dniu niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Wniosek przedsiębiorca składa do PUP właściwego ze względu na swoją siedzibę lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora

powiatowego urzędu pracy. **Nabory już trwają.** Z dofinansowaniem łączy się warunek utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową o dofinansowanie przez okres dofinansowania. Niedotrzymanie tego warunku skutkować będzie zwrotem dofinansowania bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. Okres dofinansowania wynosi maksymalnie do 3 miesięcy. Będzie ono wypłacane miesięcznie (po spełnieniu przez pracodawcę określonych w ustawie obowiązków informacyjnych).

– *Dobłą informacją jest rozszerzenie kręgu uprawnionych (art. 31zo specustawy) do zwolnienia z opłacania składek ZUS na podstawie Tarczy 2.0* – mówi **Joanna Torbé**. Płatnik składek może zostać zwolniony z obowiązku opłacania nieopłaconych należności z tytułu należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek:

1. przed dniem 1 lutego 2020 r. i na dzień 29 lutego 2020 r.,
2. w okresie od dnia 1 lutego 2020 r. do dnia 29 lutego 2020 r. i na dzień 31 marca 2020 r.,
3. w okresie od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 marca 2020 r. i na dzień 30 kwietnia 2020 r.

oraz **zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych.**

Drugie rozwiązanie dotyczy nieco większych podmiotów i tu ustawodawca przewidział, że na wniosek płatnika składek, zwalnia się z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek należnych za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., w wysokości 50% jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek:

1. przed dniem 1 lutego 2020 r. i na dzień 29 lutego 2020 r.,
2. w okresie od dnia 1 lutego 2020 r. do dnia 29 lutego 2020 r. i na dzień 31 marca 2020 r.,
3. w okresie od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 marca 2020 r. i na dzień 30 kwietnia 2020 r.

oraz **zgłosił do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 ubezpieczonych.**

W obu przypadkach zwolnienie dotyczy składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych.

Podstawa prawna:

- *Ustawa z 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. z 2020 r. poz. 374) - Specustawa*
- *Ustawa 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 (Dz.U. z 2020 r. poz. 568) – Tarcza Antykryzysowa*
- *Ustawa z 9 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (niezakończone prace nad ustawą, ustawa przekazana do Senatu) – Tarcza Antykryzysowa 2.0.*

Kontakt do ekspertki:



Joanna Torbé

ekspertka BCC ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych
partner zarządzający w Kancelarii Adwokackiej Joanna Torbé i Partnerzy
tel. 792 244 012
e-mail: joanna.torbe@bcc.org.pl
https://www.bcc.org.pl/strefa_eksperta/kontakty-do-ekspertow/torbe-joanna/

Kontakt dla mediów:

Emil Muciński

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC

tel. 602 571 395, 22 58 26 113

e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl; instytut@bcc.org.pl

Business Centre Club powstał pod koniec XX w., w 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 łóże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami Klubu są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom, jest ustawowym członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliśzewski.
Kontakty prasowe: https://www.bcc.org.pl/strefa_eksperta/kontakty-do-ekspertow, więcej: <https://www.bcc.org.pl/> oraz <https://www.facebook.com/businesscentreclub>