

TARCZA ANTYKRYZYSOWA A PRAWO PRACY

1. Dłuższy okres dodatkowego zasiłku opiekuńczego (art. 1 ust. 2 specustawy)

- Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, określić dłuższy okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego niż 14 dni , **biorąc pod uwagę okres na jaki zostały zamknięte** żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, szkoły, placówki pobytu dziennego oraz inne placówki lub **okres niemożności sprawowania opieki** przez nianie lub opiekunów dziennych
- z uzasadnienia Ustawy wynika, iż Rada Ministrów będzie mogła skorzystać z tego uprawnienia w przypadku, gdy okres zamknięcia instytucji wymienionych w przepisie lub okres niemożności sprawowania opieki przez nianie lub opiekunów dziennych jest dłuższy niż 14 dni a skala tego zjawiska będzie znaczna

2. Zawieszenie badań okresowych, inny lekarz do badań wstępnych i kontrolnych (art. 1 ust.8 specustawy)

- Zgodnie z projektem ustawy zawieszone zostają badania **okresowe**.
- Badania te powinny zostać jednak wykonane **niezwłocznie** po ustaniu przyczyny ich zawieszenia w okresie nie dłuższym niż 60 dni
- Zawieszenie stosowania przepisów **nie obejmuje** przeprowadzenia badania wstępnego i kontrolnego, ale uwzględnienia możliwość wykonywania ich w innym trybie.
- w przypadku braku dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzania badań wstępnego lub kontrolnego może ono zostać przeprowadzone przez innego lekarza. Orzeczenie **to traci moc po upływie 30 dni od dnia:**
 - ✓ odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, jeżeli nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo
 - ✓ od dnia odwołania stanu epidemii.
- Orzeczenie lekarza załącza się do **akt osobowych pracownika**.

3. Obniżenie wynagrodzeń (art. 1 ust.10 specustawy – art. 15 g Ustawy nowelizowanej)

- W przypadku **objęcia pracownika przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19**, pracodawca wypłaca **wynagrodzenie obniżone** :
 - ✓ nie więcej niż o 50% ale
 - ✓ nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (obecnie 2 600 zł brutto), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
- Wynagrodzenie to będzie mogło być finansowane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

4. Obniżenie wymiaru czasu pracy w razie spadku obrotów + dofinansowanie (art. 1 ust.10 specustawy, art. 15 g Ustawy nowelizowanej)

- Przedsiębiorca u którego **wystąpił spadek obrotów gospodarczych spowodowany COVID-19** ma możliwość ograniczenia czasu pracy o 20% natomiast po takim obniżeniu pracownik powinien być zatrudniony przynajmniej na 0,5 etatu.

Po takiej redukcji wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie to jest dofinansowane w wysokości nie większej niż **40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału obowiązującego na dzień złożenia wniosku tj. obecnie **2079,43 zł** (5198,58 zł * 40%)

- Spadek obrotów gospodarczych - spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:**
 - ✓ nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, 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, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego lub

- ✓ nie mniej niż 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust.1, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego

5. Dofinansowanie wynagrodzeń w okresie przestoju (art. 1 ust.10 specustawy art. 15g. 1. Ustawy nowelizowanej)

- Przedsiębiorca może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników **objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy**, w następstwie wystąpienia COVID-19, w wysokości :
 - ✓ do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ($2\,600 \times 50\% = 1\,300$ zł) lub
 - ✓ do wysokości połowy wynagrodzenia o którym mowa w ust. 8 (tj. wynagrodzenia po ograniczeniu wymiaru czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu przy czym wynagrodzenie nie może być niższe niż 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę) jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Stąd też może wynosić od ($2\,600 \times 50\% = 1\,300$ zł do $5198,58 \text{ zł} \times 40\% = 2079,43 \text{ zł}$)

6. Warunki i tryb wykonywania pracy w trakcie przestoju ekonomicznego (art. 1 ust.10 specustawy art. 15g ust. 11 ustawy nowelizowanej)

- Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy pracodawca ustala w **układzie zbiorowym pracy** lub w **porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi**. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia:

- ✓ z reprezentatywnymi w rozumieniu Ustawy o związkach zawodowych zakładowymi organizacjami związkowymi z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy
- ✓ przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy jeżeli u danego pracodawcy **nie działają zakładowe organizacje związkowe** - wówczas w porozumieniu z nimi ustala się warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.
- Terminem na ustalenie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy są **dwa dni od dnia** poinformowania przez pracodawcę o zamiarze wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.
 - ✓ Jeżeli warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie zostaną ustalone w tym terminie, **pracodawca ustala je samodzielnie**.
- W **układzie zbiorowym pracy** lub w **porozumieniu** określa się co najmniej:
 - ✓ **grupy zawodowe** objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
 - ✓ **obniżony wymiar czasu pracy** obowiązujący pracowników;
 - ✓ **okres**, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

7. Brak konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust.10 specustawy art. 15 g ustawy nowelizowanej)

- Ustalanie warunków i trybu wykonywania pracy **w okresie przestoju ekonomicznego** lub **obniżonego wymiaru czasu pracy** nie wymaga dla swej skuteczności wypowiedzenia zmieniającego (nie stosuje się w tym zakresie art. 42 § 1-3 k.p.)

8. Ograniczenie okresu odpoczynku dobowego oraz tygodniowego, równoważny system czasu pracy bez konieczności spełnienia przesłanek (art. 1 ust.10 specustawy art. 15 z.1 ustawy nowelizowanej)

- U pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu:
 - ✓ zobowiązań podatkowych,
 - ✓ składek na ubezpieczenia społeczne,
 - ✓ ubezpieczenie zdrowotne,
 - ✓ Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca III kwartału 2019 r., dopuszczalne jest:
 - ograniczenie nieprzerwanego minimalnego dobowego odpoczynku, **do nie mniej niż 8 godzin**
 - i nieprzerwanego minimalnego tygodniowego odpoczynku, **do nie mniej niż 32 godzin**, obejmujących **co najmniej 8 godzin** nieprzerwanego odpoczynku dobowego;
 - zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, **nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy**. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;
 - zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.
- Zawarcie **porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy** o którym mowa w specustawie oraz **porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami** zawiera pracodawca w porozumieniu z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników.
- Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu **okręgowemu inspektorowi pracy** w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

9. Świadczenie postojowe dla prowadzącego jednoosobową dział. gosp., zleceniodawcę, zamawiającego (art. 1 ust.10 specustawy art. 15 z ustawy nowelizowanej)

- **Świadczenie postojowe przysługuje osobom zamieszkującym na terytorium RP jeżeli są:**
 - ✓ Obywatelami RP,
 - ✓ posiadającymi prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA)
 - ✓ cudzoziemcami legalnie przebywającymi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
- **Kiedy wskazanym powyżej podmiotom nie przysługuje świadczenie postojowe?**
 - ✓ nie przysługuje osobie, której przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, odpowiednio z:
 - prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej
 - albo umowy cywilnoprawnej,

uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, był wyższy od 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. ($5\,227\text{ zł.} \times 300\% = 15\,681\text{ zł.}$);

Ustawa przewiduje odstępstwo od tego wymogu w odniesieniu do niektórych przedsiębiorców opłacających podatek dochodowy w formie karty podatkowej i korzystają z określonych zwolnień sprzedaży od towarów i usług.

• **Kiedy przysługuje świadczenie postojowe?**

Świadczenie postojowe przysługuje gdy w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przestoju w prowadzeniu działalności, odpowiednio **przez:**

- ✓ **osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą**
- ✓ **albo przez zleceniodawcę lub zamawiającego,**

z którymi została zawarta umowa cywilnoprawna, trwającego nieprzerwanie co najmniej 30 dni kalendarzowych przed miesiącem, w którym złożony został wniosek o świadczenie postojowe

Ustawa przewiduje odstępstwo od tych reguł w odniesieniu do niektórych przedsiębiorców opłacających podatek dochodowy w formie karty podatkowej i korzystają z określonych zwolnień sprzedaży od towarów i usług.

- **Osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą świadczenie postojowe przysługuje jeżeli:**
 - 1) nie zawiesiła prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej oraz jeżeli przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o świadczenie postojowe był o co najmniej 15% niższy od przychodu uzyskanego w miesiącu poprzedzającym ten miesiąc;
 - 2) zawiesiła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej nie wcześniej niż w dniu 1 lutego 2020 r.
- **Osobie wykonującej umowę cywilnoprawną świadczenie postojowe przysługuje jeżeli**
 - 1) umowa cywilnoprawna została zawarta nie później niż w dniu 1 lutego 2020 r.;
 - 2) wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy cywilnoprawnej wynosi nie mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r.
- Osobie wykonującej umowę zlecenia świadczenie postojowe nie przysługuje jeżeli zleceniodawca otrzymał pomoc na wypłatę wynagrodzeń w ramach rozwiązań związanych z przeciwdziałaniem skutkom gospodarczym wywołanym COVID-19.
- Zasadą jest, iż świadczenie postojowe przysługuje jednorazowo, a jego wysokość zaś wynosi **80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę** obowiązującego w 2020 r., (2 600 zł * 80% = 2080 zł brutto)

10. Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń pracowników (art. 1 ust.10 specustawy - Art. 15zza.ustawy nowelizowanej)

Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać przedsiębiorcy **dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników**, oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

- Przez **spadek obrotów gospodarczych** rozumie się:
 - ✓ 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 dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania,

SADKOWSKI I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

ul. Grzybowska 4/U-7A, 00-131 Warszawa, tel. +48 22 692 74 31, fax. +48 22 826 00 49

NIP 525-25-73-850, REGON 146995691, KRS 0000676368

ING Bank Śląski S.A. 31 1050 1142 1000 0090 3028 5556

www.sadkowskiwspolnicy.pl

- ✓ w porównaniu do łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 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, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.
- Dofinansowanie to **w przypadku spadku obrotów** o:
 - ✓ co najmniej 30% może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie i 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. 2300 zł (2600 zł * 50%)
 - ✓ co najmniej 50% może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie i 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę; tj 1820 zł (2600 zł* 70%) Co najmniej 80% tj. 2340 zł (2600*90%)
 - ✓ Wysokość dofinansowania, nie może przekroczyć faktycznie poniesionych kosztów na wynagrodzenia pracowników i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń.
- Dofinansowanie, o którym mowa może być przyznane na okres nie dłuższy niż:
 - ✓ 6 miesięcy w przypadku mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców
 - ✓ 3 miesięcy w przypadku średnich przedsiębiorców
- Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane.
- Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy 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. Projekt Ustawy zawiera również szereg oświadczeń, które przedsiębiorca powinien zawrzeć we wniosku.

11. Dofinansowanie dla przedsiębiorcy niezatrudniającego pracowników (art. 1 ust.10 specustawy art. 15zzb. 1. ustawy nowelizowanej)

- Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać przedsiębiorcy:
 - ✓ **będącemu osobą fizyczną,**
 - ✓ **niezatrudniającemu pracowników,**

SADKOWSKI I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

ul. Grzybowska 4/U-7A, 00-131 Warszawa, tel. +48 22 692 74 31, fax. +48 22 826 00 49

NIP 525-25-73-850, REGON 146995691, KRS 0000676368

ING Bank Śląski S.A. 31 1050 1142 1000 0090 3028 5556

www.sadkowskiwspolnicy.pl

dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

Zespół Kancelarii Sadkowski i Wspólnicy zapewnia natychmiastowe wsparcie w obszarach biznesu dotkniętych skutkami pandemii Covid-19.

Wszystkie pytania i wątpliwości zachęcamy kierować pod adres e-mail alert@siw.pl

Do Państwa dyspozycji pozostaje 24/7 dedykowany zespół prawników:



Marzena Łabędź
Radca Prawny, Partner
Dyrektor Działu Prawa Pracy
Kancelaria Sadkowski i Wspólnicy
Tel.: +48 48 722 207 853
m.labedxz@siw.pl



Marcin Frąckowiak
Radca Prawny
Dział Prawa Pracy
Kancelaria Sadkowski i Wspólnicy
tel: 797 132 357
m.frackowiak@siw.pl

SADKOWSKI I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

ul. Grzybowska 4/U-7A, 00-131 Warszawa, tel. +48 22 692 74 31, fax. +48 22 826 00 49

NIP 525-25-73-850, REGON 146995691, KRS 0000676368

ING Bank Śląski S.A. 31 1050 1142 1000 0090 3028 5556

www.sadkowskiwspolnicy.pl