



Najważniejsze instytucje wsparcia dla przedsiębiorców zatrudniających pracowników przewidziane w Tarczy Antykryzysowej oraz Tarczy Antykryzysowej 2.0.*

- Ustawa z dnia 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 dnia 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 dnia 9 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (niezakończona praca nad ustawą, ustawa przekazana do Senatu) – Tarcza Antykryzysowa 2.0.

Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy - art. 15 g specustawy.

Co zmienia Tarcza Antykryzysowa 2.0. w brzmieniu art. 15g (ustawa jest obecnie procedowana w Senacie)?

- wymiar czasu pracy może zostać obniżony do maksymalnie 20% (poprzednio była to sztywno określona obniżka - 20%);
- rozszerzony został krąg podmiotów, które mogą otrzymać wsparcie, oprócz przedsiębiorców będą to również: organizacje pozarządowe, państwowe osoby prawne, a także podmioty, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (m.in. osoby kościelne, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, organizacje non-profit działające w formie spółki z o.o. i spółki akcyjnej);
- dofinansowanie będzie przysługiwało od miesiąca złożenia wniosku (tj. począwszy od 1-ego dnia miesiąca, poprzednio przysługiwało od dnia złożenia wniosku);
- **Ważne!** nowelizacja skraca okres ochronny wypowiedzania umów o pracę pracowników objętych dofinansowaniem, zakaz wypowiedzania dotyczy jedynie okresu objętego dofinansowaniem (poprzednio ochrona rozciągała się na dodatkowe 3 miesiące po okresie objętym dofinansowaniem).

Uwzględniając nowelizację, rozwiązania art. 15 g specustawy będą przedstawiały się następująco:

Możliwe rozwiązania:

- **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.
 - wsparcie możliwe do uzyskania:
 - dofinansowanie do wysokości połowy wynagrodzenia,
 - **maksymalna wysokość dofinansowania:** 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (poglądowo: w IV kwartale 2019 r. wyniosło: 5.198,58 zł; 40% = 2.079,43 zł.)
 - dofinansowanie **nie przysługuje** do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku było wyższe niż 15.595,75 zł.
- **obniżenie wynagrodzenia** -pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym (sytuacja niewykonywania pracy przez pracownika pozostającego w gotowości do pracy) 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:
 - 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.

Czyje wynagrodzenie może zostać dofinansowane?

- **pracownika (umowa o pracę),**
- rozwiązania art. 15g specustawy stosuje się również odpowiednio do osób zatrudnionych na innych podstawach (m.in., umowa zlecenie, umowa o świadczenie usług);

Kryteria dla podmiotu wnioskującego o dofinansowanie:

- **spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19** po 1 stycznia 2020 r. (szczegółowa definicja: art. 15g ust. 9 specustawy);
- **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 (z pewnymi wyjątkami);**
- **nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości.**



Tryb wprowadzenia rozwiązań:

- konieczne jest **porozumienie między pracodawcą a pracownikami**;
- specustawa określa minimalne wymogi co do treści porozumienia oraz nakłada na pracodawcę obowiązek zgłoszenia porozumienia w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Postępowanie o przyznanie pomocy:

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

Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników na podstawie umowy ze starostą – art. 15 zzb specustawy

Co zmienia nowelizacja w brzmieniu art. 15zzb?

- dofinansowanie będzie przysługiwało od miesiąca złożenia wniosku (tj. począwszy od 1-ego dnia miesiąca, poprzednio przysługiwało od dnia złożenia wniosku);

Uwzględniając nowelizację, rozwiązania art. 15zzb specustawy będą przedstawiały się następująco:

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.

Jakie podmioty mogą skorzystać z dofinansowania?

- 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 dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców);

Czyje wynagrodzenie może zostać dofinansowane?

- pracownika (umowa o pracę),**
- rozwiązania art. 15g specustawy stosuje się również odpowiednio do osób zatrudnionych na innych podstawach (m.in., umowa zlecenie, umowa o świadczenie usług);

Kryteria dla podmiotu wnioskującego o dofinansowanie:

- 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 dniu 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, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego

miesiąca kalendarzowego.

Tryb uzyskania dofinansowania:

- Wniosek o dofinansowanie 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.**
 - **UWAGA! NABORY JUŻ TRWAJĄ.**
 - <https://psz.praca.gov.pl/wybor-urzedu> - link do wyszukiwarki stron powiatowych urzędów pracy, na których można znaleźć szczegółowe informacje o terminach naborów w danym powiecie
- Wniosek winien zawierać szereg oświadczeń wskazanych w art. 15 zzb ust. 8 specustawy (m.in. o niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.)
- Z dofinansowaniem łączy się **warunek utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową o dofinansowanie przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi.** 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- maksymalnie do 3 miesięcy¹, dofinansowanie wypłacane będzie miesięcznie (po spełnieniu przez pracodawcę określonych w ustawie obowiązków informacyjnych – art. 15 zzb ust. 7 specustawy);

Wniosek o zwolnienie z opłacania składek ZUS na podstawie Tarczy 2.0.- rozszerzenie kręgu uprawnionych – art. 31zo specustawy

Co zmienia Tarcza Antykryzysowa 2.0. w brzmieniu art. 31zo (zwolnienie z ZUS)?

- Płatnik składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 ubezpieczonych może **złożyć do ZUS wniosek o zwolnienie z opłacania 50 % składek za trzy miesiące - od marca do maja 2020 r.**
- Zwolnienie dotyczy składek na: ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych.
- Zwolnienie dotyczy 50% łącznej kwoty nieopłaconych należności z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za dany miesiąc, jeżeli był zgłoszony jako płatnik.

¹ przy czym ustawodawca sygnalizuje, iż Rada Ministrów może ten okres wydłużyć w drodze rozporządzenia mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

Uwzględniając nowelizację, rozwiązania art. 31zo specustawy dla pracodawców będą przedstawiały się następująco:

- Płatnik składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 ubezpieczonych może **złożyć do ZUS wniosek o zwolnienie z opłacania 50 % składek za trzy miesiące - od marca do maja 2020 r.**
- Płatnik składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych może **złożyć do ZUS wniosek o zwolnienie z opłacania składek za trzy miesiące - od marca do maja 2020 r.**

Możliwości dotyczące czasu pracy – dla pracodawców -przedsiębiorstw o znaczeniu krytycznym- art. 15 x specustawy.

W związku z epidemią przedsiębiorcy o znaczeniu krytycznym (w rozumieniu art. 15x ust 2 specustawy) uzyskali dodatkowe możliwości dotyczące elastycznego korzystania z czasu pracy pracowników tj. możliwości:

- zmiany systemu lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
- polecenia pracownikom świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

Nowelizacja wprowadza kolejne możliwości tj.

- pracodawca może zobowiązać pracownika do **pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę**, UWAGA! przepisu art. 151⁵ § 2 zdanie drugie Kodeksu pracy nie stosuje się, co oznacza, że taki dyżur może naruszać prawo pracownika do odpoczynku;

Do dyżuru zastosowanie będą mieć nst. zasady wynikające z Kodeksu pracy:

- czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy;
 - za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy)
- pracodawca może polecić pracownikowi **realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.**



Uprawnienia, o których mowa powyżej przysługują większej grupie przedsiębiorców niż poprzednio- nowelizacja poszerzyła katalog, dodając m.in. przedsiębiorców prowadzących działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności oraz o przedsiębiorstwa prowadzące działalność polegającą na świadczeniu czynności bankowych.

Szkolenia bhp- nowy art. 12e specustawy.

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii **wstępne szkolenia bhp** mogą być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Przy czym możliwość ta **nie dotyczy instruktazu stanowiskowego dla kilku kategorii pracowników:**

- zatrudnionych na stanowisku robotniczym;
- zatrudnionych na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- przenoszonych na ww. stanowiska,
- uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu oraz
- studentów odbywających praktykę studencką.

Obowiązek odbycia **okresowych szkoleń bhp-** jeżeli ich termin przypada na okres stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii (lub też dodatkowo 30 dni od ich zakończenia) to termin na wykonanie tego obowiązku ulega przesunięciu na okres po zakończeniu stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii (tj. do 60 dni od ogłoszenia zakończenia).

Legalizacja pobytu cudzoziemców– nowe art. 15z¹- 15z⁴ specustawy (Tarcza Antykryzysowa 2.0.)

Pobyt cudzoziemca, który w dniu 14 marca 2020 r. (tj. dniu, od którego po raz pierwszy ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2) **przebywał na terytorium RP na podstawie:**

- wizy Schengen,
- wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen,
- dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen,
- ruchu bezwizowego,
- na podstawie wizy długoterminowej wydanej przez inne państwo członkowskie UE niebędące państwem obszaru Schengen, jeżeli zgodnie z przepisami prawa UE uprawnia ona do pobytu na terytorium RP,
- na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo członkowskie UE niebędące państwem obszaru Schengen, jeżeli zgodnie z przepisami prawa UE uprawnia ona do pobytu na terytorium RP

uważa się za legalny od dnia następującego po ostatnim dniu legalnego pobytu wynikającego z ww. podstaw, **do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.**

Cudzoziemcy wskazani powyżej są **uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium RP** w okresie pobytu uznawanego za legalny, **jeżeli:**

- **posiadają ważne zezwolenie na pracę lub ważne zezwolenie na pracę sezonową.**
- **jeżeli posiadają oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy wpisane do ewidencji oświadczeń** na podstawie art. 88z ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym oświadczenie, które zgodnie z art. 15zzq ust. 3 umożliwia wykonywanie pracy w okresie lub okresach nieobjętych oświadczeniem.

Ważność kart pobytu, których okres ważności, upłynął w czasie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, przedłuża się do 30. dnia od dnia odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

Świadczenie postojowe – art. 15 zr specustawy (Tarcza Antykryzysowa 2.0.)

Ważne dla samozatrudnionych- świadczenie postojowe z ZUS w wysokości 2 080 zł albo 1 300 zł, które ma zrekompensować utratę przychodów z prowadzonej działalności gospodarczej. Świadczenie to było dotąd rekompensatą jednorazową.

- Po nowelizacji specustawy (Tarcza Antykryzysowa 2.0.) możliwe jest otrzymanie świadczenia maksymalnie trzykrotnie.
- Warunkiem przyznania kolejnego świadczenia postojowego jest wykazanie w oświadczeniu, że sytuacja materialna wykazana w pierwszym wniosku o świadczenie postojowe nie uległa poprawie

Zastrzeżenia do Opracowania:

1. Niniejsze opracowanie nie stanowi porady prawnej, ani wyczerpujące opisu wszystkich opisanych w nim instytucji. Opracowanie nie stanowi interpretacji prawnej, porady, ani nie jest opinią prawną.
2. W razie zamiaru praktycznego zastosowania podanych na stronie internetowej informacji należy skontaktować się z Kancelarią lub BCC celem potwierdzenia aktualności zamieszczonych informacji oraz prawidłowego ich zrozumienia.
3. W razie jakiegokolwiek pytań dotyczących zawartych na stronie informacji oraz w celu uzyskania porady prawnej lub opinii, należy skontaktować się mailowo, telefonicznie bądź osobiście z Kancelarią lub BCC.

