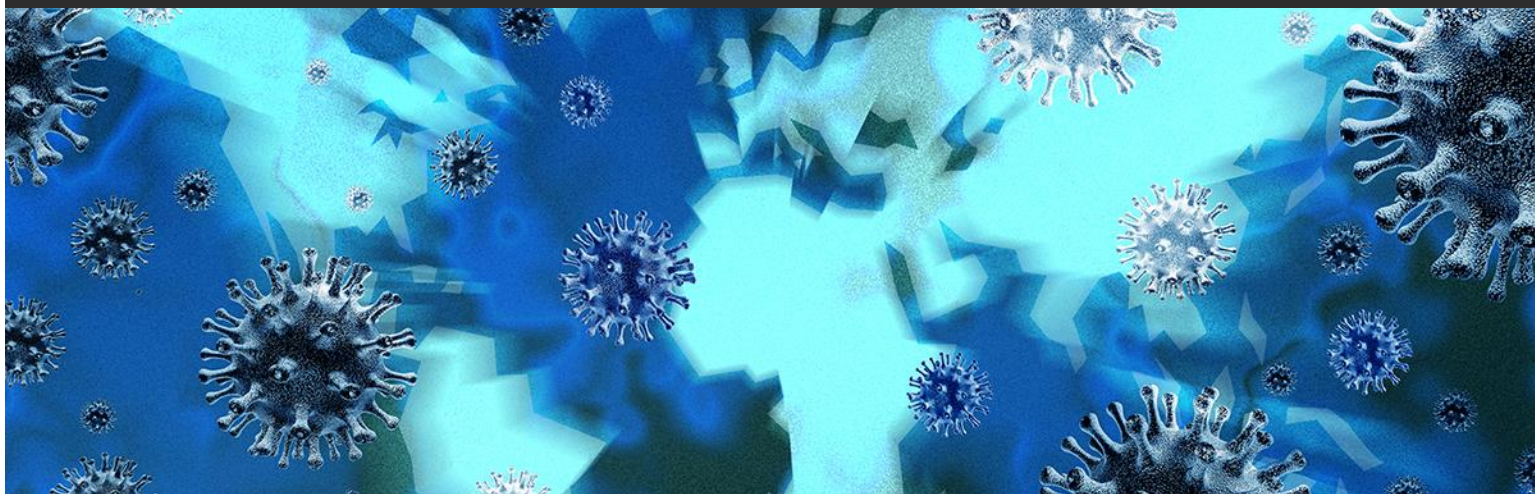


Alert | Health Emergency Preparedness Task Force: Coronavirus Disease 2019



April 8, 2020

Szczegóły Polskiej Ustawy O Tarczy Antykryzysowej Dla Pracodawców I Pracowników

W dniu 31 marca 2020 r. weszły w życie przepisy wdrażające tzw. Tarczę Antykryzysową, które wprowadzają szereg rozwiązań istotnych dla pracodawców i pracowników. Poniżej omawiamy najistotniejsze z nich.

DOFINANSOWANIE WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW

Przesłanki ekonomiczne

Pracodawcy, u których w następstwie wystąpienia epidemii COVID-19:

1) nastąpił następujący spadek obrotów:

- łączne obroty w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających pomiędzy 1 stycznia 2020 r. a dniem poprzedzającego dzień złożenia wniosku o wsparcie, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego spadły **o co najmniej 15%** lub
- obroty z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego pomiędzy 1 stycznia 2020 r. a dniem poprzedzającego dzień złożenia wniosku o wsparcie spadły **o co najmniej 25%** w porównaniu do obrotów z poprzedniego miesiąca;

oraz

- 2) których pracownicy zostali objęci przestojem ekonomicznym lub którym obniżono wymiar czasu pracy,

mogą ubiegać się o świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych („FGŚP”) zarówno w odniesieniu do pracowników, jak i osób na umowach zlecenia lub umowach o świadczenie usług, jeżeli z tego tytułu podlegają obowiązkowi ubezpieczeń.

Przestój ekonomiczny

- wynagrodzenie pracownika obniżone nie więcej niż o 50%
- wynagrodzenie nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę (przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy pracownika)
- dofinansowanie z FGŚP: **50% minimalnego wynagrodzenia** (aktualnie 1300 zł brutto)
- środki z FGŚP na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od świadczeń z FGŚP

Obniżony wymiar czasu pracy

- wymiar czasu pracy obniżony o 20%, nie więcej niż do pół etatu (przy czym brak jakiegokolwiek elastyczności, jeśli chodzi o rozmiar obniżenia)
- wynagrodzenie nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę
- dofinansowanie z FGŚP: do wysokości połowy wynagrodzenia, ale nie więcej niż **40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału** (aktualnie 2079,43 zł brutto)
- środki z FGŚP na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od świadczeń z FGŚP

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (aktualnie 15.595,74 zł).

Odstąpiono od pierwotnej propozycji rozpatrywania wniosków o dofinansowanie według kolejności wpływu, zatem to organ będzie decydował o kolejności rozpatrzenia wniosków.

Porozumienie ze związkami zawodowymi (lub przedstawicielami pracowników)

Przestój ekonomiczny jak i obniżenie wymiaru czasu pracy wymagają zawarcia w tym zakresie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Porozumienie musi określać:

- grupy zawodowe pracowników objętych przestojem ekonomicznym bądź obniżeniem wymiaru czasu pracy;
- obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników; oraz
- okres, w którym obowiązują ograniczenia.

W przypadku pracodawców, u których nie ma związków zawodowych ani przedstawiciela pracowników, należy zorganizować wybory przedstawiciela pracowników. W przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawiciele pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, przestoje lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

W stosunku do różnych grup zawodowych może być możliwe jednoczesne skorzystanie i z przestoju ekonomicznego i obniżenia czasu pracy.

Warunki po stronie pracodawcy

Warunkami przyznania dofinansowania, na moment składania wniosku, są:

- niezaleganie z podatkami, składkami na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FGŚP lub Fundusz Solidarnościowy do końca III kwartału 2019; oraz
- brak przesłanek do ogłoszenia upadłości (co w przypadku wielu przedsiębiorców najbardziej potrzebujących dofinansowania może się okazać problematyczne).

Dodatkowo w trakcie pobierania świadczeń z FGŚP oraz w okresie trzech kolejnych miesięcy pracodawca nie będzie mógł rozwiązać z przyczyn ekonomicznych umów o pracę z pracownikami, na których przyznano świadczenia.

Wnioski o dofinansowanie będą rozpatrywane przez dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy. Taki wniosek powinien być rozpatrzony w terminie 7 dni i w tym terminie organ powinien wystąpić o przyznanie limitu wydatków na wypłatę świadczeń. Stosowna umowa z pracodawcą winna być zawarta w terminie 7 dni od przyznania takiego limitu. Maksymalny okres otrzymywania wsparcia to 3 miesiące od momentu podpisania umowy dotyczącej wsparcia, a środki miałyby być wypłacone miesięcznie, z dołu. Przepisy zakładają możliwość przedłużenia okresu, przez który może przysługiwać wsparcie, w drodze rozporządzenia Rady Ministrów.

WSPARCIE DLA PRACODAWCÓW, KTÓRZY MAJĄ STATUS MIKRO, MAŁYCH LUB ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORCÓW

Mikro, mali i średni przedsiębiorcy będą mogli ubiegać się również o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników i jak i osób na umowach zlecenia lub umowach o świadczenie usług (jeżeli z tego tytułu podlegają obowiązkowi ubezpieczeń oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne) w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 przyznawane przez starostę.

Spadek obrotów ocenia się poprzez porównanie 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 dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

W przypadku spadku obrotów o:

- **co najmniej 30%** – dofinansowanie może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń,

jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;

- **co najmniej 50%** – dofinansowanie może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika;
- **co najmniej 80%** – dofinansowanie może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika

W przeciwieństwie do wsparcia z FGŚP, w tym przypadku nie jest wymagane zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielem pracowników. Wnioski będą mogły być składane dopiero po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy, w terminie 14 dni od jego ogłoszenia.

Przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych (np. w ramach dofinansowania z FGŚP).

ELASTYCZNY CZAS PRACY I MOŻLIWOŚĆ ZMIANY NA NIEKORZYŚĆ WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

Zmiany dotyczące elastycznego czasu pracy są ograniczone i pracodawcy mogą nie uznać ich za istotną poprawę. Nie wprowadzono indywidualnych kont czasu pracy, a zmiany, tak jak ma to miejsce dotychczas, będą wymagały zgody związków lub przedstawiciela pracowników, co może utrudniać lub opóźniać ich wprowadzenie.

W zakresie czasu pracy, pracodawcy, których obroty spadły w następstwie wystąpienia COVID-19 (w zakresie opisanym powyżej w części dot. dofinansowania z FGŚP) mogą skorzystać z następujących możliwości:

Nowe rozwiązania związane z COVID-19

- ograniczenie prawa do minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego do 8 godzin a tygodniowego do 32 godzin
- wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy – na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników

Rozwiązania z Kodeksu pracy

- prawo do nieprzerwanego minimalnego odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin oraz tygodniowego – 35 godzin
- dotychczas wprowadzenie takiego okresu rozliczeniowego było dopuszczalne, jeżeli było to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy

- możliwość zmiany warunków zatrudnienia na mniej korzystne bez konieczności wypowiedzenia zmieniającego – na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników
- dotychczas takie rozwiązanie było przewidziane dla pracodawców nieobjętych układem zbiorowym pracy lub zatrudniających mniej niż 20 pracowników, jeżeli uzasadniała to sytuacja finansowa pracodawcy

ŚWIADCZENIE POSTOJOWE DLA OSÓB NA UMOWACH CYWILNOPRAWNYCH I SAMOZATRUDNIONYCH

Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych (umowach zleceniach, umowach o dzieło, itp.) oraz samozatrudnione mogą otrzymać jednorazowe świadczenie z ZUS w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia, czyli ok **2.000 zł brutto**. Świadczenie postojowe przysługuje w przypadku, gdy w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przestoju w prowadzeniu działalności przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą albo przez przedsiębiorcę, z którym została zawarta umowa cywilnoprawna.

Przyznanie świadczenia jest uzależnione od spełnienia określonych warunków – w szczególności w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, do otrzymania świadczenia są uprawnione wyłącznie osoby, których umowa została zawarta przed dniem 1 lutego 2020 r.

Osoby samozatrudnione będą mogły alternatywnie skorzystać z dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej na odrębnych zasadach.

ZWOLNIENIE LUB ODROCZENIE PŁATNOŚCI NA ZUS

Podmioty zatrudniające mniej niż 10 objętych ubezpieczeniem pracowników mogą skorzystać ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek ZUS należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli byli zgłoszeni jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r. Ze zwolnienia będą mogły skorzystać także osoby samozatrudnione, jeżeli przychód z prowadzonej przez nie działalności gospodarczej uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek, nie był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. (aktualnie 15.681 zł)

Więksi przedsiębiorcy mogą skorzystać wyłącznie z możliwości **odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty składek ZUS** bez konieczności wniesienia opłaty prolongacyjnej.

W celu skorzystania ze zwolnienia, odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty składek pracodawcy muszą wystąpić z wnioskiem do ZUS.

UŁATWIENIA DOTYCZĄCE BADAŃ LEKARSKICH

Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Badania okresowe będą musiały zostać wykonane nie później niż 60 dni po odwołaniu stanu epidemii.

Badania wstępne lub kontrolne, w razie braku dostępności lekarza uprawnionego do ich przeprowadzenia, będą mogły być przeprowadzone przez innego lekarza. Co istotne, lekarz ten będzie mógł przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w sposób zdalny (za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności). Orzeczenia lekarskie wydane przez innego lekarza straci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu epidemii.

CZASOWA ZMIANA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH HANDLU W NIEDZIELE

W okresie obowiązywania stanu epidemii albo w okresie 30 dni po jego odwołaniu ograniczone zostanie obowiązywanie przepisów dotyczących zakazu handlu w niedzielę, w zakresie wykonywania czynności polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności.

Niniejszy Alert GT dotyczy spraw i porządków prawnych poza USA.

Dalsze informacje i aktualizacje dotyczące rozwoju sytuacji związanej z COVID-19 można znaleźć na stronie służby kryzysowej GT: [GT's Health Emergency Preparedness Task Force: Coronavirus Disease 2019](#).

Autorzy

Autorzy niniejszego Alertu GT:

- [Anna Hałas-Krawczyk](#) | +48 22.690.6281 | halaskrawczyka@gtlaw.com
- [Natalia Wołkowycka](#) | +48 22.690.6108 | wołkowycka@gtlaw.com

Albany. Amsterdam. Atlanta. Austin. Boca Raton. Boston. Chicago. Dallas. Delaware. Denver. Fort Lauderdale. Germany.~ Houston. Las Vegas. London.* Los Angeles. Mexico City.+ Miami. Milan.* Minneapolis. Nashville. New Jersey. New York. Northern Virginia. Orange County. Orlando. Philadelphia. Phoenix. Sacramento. San Francisco. Seoul.∞ Shanghai. Silicon Valley. Tallahassee. Tampa. Tel Aviv.^ Tokyo.* Warsaw.~ Washington, D.C.. West Palm Beach. Westchester County.

*This Greenberg Traurig Alert is issued for informational purposes only and is not intended to be construed or used as general legal advice nor as a solicitation of any type. Please contact the author(s) or your Greenberg Traurig contact if you have questions regarding the currency of this information. The hiring of a lawyer is an important decision. Before you decide, ask for written information about the lawyer's legal qualifications and experience. Greenberg Traurig is a service mark and trade name of Greenberg Traurig, LLP and Greenberg Traurig, P.A. ~Greenberg Traurig's Berlin office is operated by Greenberg Traurig Germany, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. *Operates as a separate UK registered legal entity. +Greenberg Traurig's Mexico City office is operated by Greenberg Traurig, S.C., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. »Greenberg Traurig's Milan office is operated by Greenberg Traurig Santa Maria, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. ∞Operates as Greenberg Traurig LLP Foreign Legal Consultant Office. ^Greenberg Traurig's Tel Aviv office is a branch of Greenberg Traurig, P.A., Florida, USA. ¢Greenberg Traurig Tokyo Law Offices are operated by GT Tokyo Horitsu Jimusho, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. ~Greenberg Traurig's Warsaw office is operated by Greenberg Traurig Grzesiak sp.k., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. Certain partners in Greenberg Traurig Grzesiak sp.k. are also shareholders in Greenberg Traurig, P.A. Images in this advertisement do not depict Greenberg Traurig attorneys, clients, staff or facilities. No aspect of this advertisement has been approved by the Supreme Court of New Jersey. ©2020 Greenberg Traurig, LLP. All rights reserved.*