

Kwiecień 2020

Lex Laboris Coronavirus

Instrumenty przetrwania w obszarze prawa pracy

Odpowiedzią na wyzwania i spowolnienie, które dotknęło większość pracodawców w związku z pandemią SARS-CoV 2 wywołującym COVID-19 ma być uchwalona 31.03.2020 r. ustawa 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 („Ustawa” albo „Tarcza antykryzysowa”).

Pandemia w istotny sposób wpłynęła na gospodarkę, w tym w szczególności na sytuację na rynku pracy. Wyjątkowo poważnym problemem, przed którym stanęli pracownicy i pracodawcy jest groźba zwolnień grupowych i wzrost poziomu bezrobocia. Jednym z instrumentów oddziaływania ma być uchwalona Tarcza antykryzysowa. Ustawa ma na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom gospodarczym związanym z epidemią COVID-19 w Polsce, w tym w zakresie wprowadzenia pakietu osłonowego dla przedsiębiorców w celu utrzymania i ochrony miejsc pracy.

Wniosek o dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych („FGŚP”)

Ustawa umożliwia przedsiębiorcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19, złożenie wniosku o wypłatę z FGŚP świadczeń na:

- dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym wraz ze składkami ZUS należnymi od przyznanego dofinansowania,
- dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy wraz ze składkami ZUS należnymi od kwoty dofinansowania.

Aby przedsiębiorca mógł wystąpić z wnioskiem, musi spełniać określone warunki ustawowe (w tym m.in. brak zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, brak zaległości podatkowych, brak występowania określonych przesłanek do ogłoszenia upadłości) i musi wystąpić u niego spadek obrotów sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym w następstwie wystąpienia COVID-19:

- nie mniej niż o 15%, porównując łączne obroty w

dowolnie wskazanych 2. kolejnych miesiącach (przypadających po 01.01.2020 r., ale przed dniem poprzedzającym dzień złożenia wniosku) do łącznych obrotów osiągniętych z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego lub

- nie mniej niż o 25%, porównując obroty w dowolnym miesiącu (przypadającym po 01.01.2020 r., ale przed dniem poprzedzającym dzień złożenia wniosku) do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Wprowadzając (na podstawie porozumienia ze stroną społeczną) **przestój ekonomiczny**, pracodawca jest uprawniony do obniżenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę nie więcej niż o 50%. Wynagrodzenie nie może być jednak niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy danego pracownika). W tej sytuacji FGŚP dofinansuje koszty wynagrodzenia pracownika do wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1.300 zł brutto dla pełnego etatu (plus odpowiednio dofinansowanie składek).

Pracodawca może również (na podstawie porozumienia ze stroną społeczną) **obniżyć wymiar czasu pracy** pracownika o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu. Obniżone wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy danego pracownika). Dofinansowanie ze środków FGŚP dla przedsiębiorcy składającego wniosek wynosi połowę obniżonego wynagrodzenia pracownika w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku przez przedsiębiorcę (aktualnie będzie to kwota 2 079,43zł).

W ramach jednego zakładu pracy może zostać wprowadzony zarówno przestój ekonomiczny jak i obniżony wymiar czasu pracy, ale konkretny pracownik może być objęty tylko jednym z tych trybów.

Dofinansowanie może dotyczyć nie tylko wynagrodzenia pracowników, tj. osób zatrudnionych u danego pracodawcy na podstawie umowy o pracę, ale również zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Kwiecień 2020

Lex Laboris Coronavirus Instrumenty przetrwania w obszarze prawa pracy

Możliwość dofinansowania wynagrodzenia ze środków FGŚP zarówno w przypadku przestoju ekonomicznego jak i obniżonego czasu pracy zostaje jednak wyłączona co do pracownika, którego wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia przez przedsiębiorcę wniosku było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku (aktualnie dotyczy to kwoty 15 595,74 zł brutto).

Świadczenia ze środków FGŚP przysługują przez łączny okres 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku przez przedsiębiorcę. Radzie Ministrów została jednak przyznana kompetencja do wydłużenia okresu pobierania tych świadczeń.

Pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika osobom objętym przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy w całym okresie pobierania świadczeń z FGŚP, a także w okresie przypadającym bezpośrednio po okresie pobierania dofinansowania, nie dłużej jednak niż przez maksymalnie 3 miesiące.

Dofinansowanie wynagrodzeń przez starostę dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców

Zgodnie z Ustawą, starosta może 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. Wysokość wsparcia udzielonego konkretnemu przedsiębiorcy jest uzależniona od wielkości spadku obrotów. Wysokość dofinansowania wynosi maksymalnie od 50% do 90% minimalnego wynagrodzenia i przysługuje od 30% spadku obrotów.

Możliwość dofinansowania dotyczy jedynie mikro, małych oraz średnich przedsiębiorców.

Dofinansowanie może zostać przyznane od dnia złożenia wniosku przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Podobnie jak w przypadku wniosku o dofinansowanie ze środków FGŚP, Rada Ministrów posiada kompetencję do wydłużenia okresu, na jaki przyznane jest dofinansowanie. Pracodawca (podobnie jak przy dofinansowaniu z FGŚP) będzie zobowiązany utrzymać zatrudnienie pracowników objętych dofinansowaniem przez czas dofinansowania oraz

po zakończeniu dofinansowania przez okres równy okresowi dofinansowania.

Dofinansowanie może dotyczyć nie tylko wynagrodzenia pracowników, tj. osób zatrudnionych u danego pracodawcy na podstawie umowy o pracę, ale również zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca kieruje do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

Jednocześnie wprowadzone zostało zastrzeżenie, że przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty prowadzenia działalności gospodarczej zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

Pożyczka udzielona mikroprzedsiębiorcy

Starosta może również udzielić ze środków Funduszu Pracy jednorazowej pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19.

To rozwiązanie jest kierowane jedynie do mikroprzedsiębiorców, którzy prowadzili działalność gospodarczą przed dniem 1.03.2020 r.

Limit kwoty pożyczki wynosi 5 tysięcy złotych, zaś okres na jej spłatę powinien być nie dłuższy niż 12 miesięcy (z 3-miesięcznym okresem karencji w spłacie kapitału i odsetek). Radzie Ministrów została powierzona kompetencja do wydłużenia w drodze rozporządzenia okresu spłaty. Oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi 0,5 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez NBP.

Wniosek o udzielenie pożyczki składany jest do powiatowego urzędu pracy, po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

Na wniosek mikroprzedsiębiorcy, pożyczka wraz z odsetkami podlega umorzeniu, pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca w okresie 3 miesięcy od dnia jej udzielenia nie zmniejszy obowiązującego u siebie stanu zatrudnienia.

Kwiecień 2020

Lex Laboris Coronavirus Instrumenty przetrwania w obszarze prawa pracy

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek ZUS

Zgodnie z Ustawą przedsiębiorca, który na dzień 29.02.2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych może złożyć wniosek o zwolnienie z opłacania należności z tytułu składek ZUS za okres od dnia 1.03.2020 r. do dnia 31.05.2020 r. Warunkiem jest, aby był on zgłoszony jako płatnik składek na dzień 1.02.2020r.

Takie samo uprawnienie przysługuje osobie prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą, która opłaca składki jedynie za siebie. Warunkiem skorzystania z tej możliwości jest, aby prowadziła działalność przed 1.02.2020 r., a jej przychód uzyskany w pierwszym miesiącu za który składany jest wniosek, nie był wyższy niż kwota 15 681 zł (tj. 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.).

Termin na złożenie wniosku o zwolnienie upływa 30 czerwca 2020 r. Wniosek można składać w formie papierowej albo elektronicznie.

Również w tym przypadku, Rada Ministrów jest uprawniona do określenia innych okresów zwolnienia niż te wynikające z Ustawy.

W projekcie nowelizacji Tarczy antykryzysowej jest m.in. rozszerzenie katalogu podmiotów uprawnionych do zwolnienia z obowiązku opłacania składek ZUS także o przedsiębiorców zgłaszających do ubezpieczenia od 10 do 49 ubezpieczonych. Wówczas zwolnienie miałoby odnosić się jedynie do 50% łącznej kwoty nieopłaconych należności z tytułu składek wskazanych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za dany miesiąc.

Dodatkowe uprawnienia pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów

W Ustawie przewidziano dodatkowe uprawnienia dla pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalegał w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i pozostałe do końca trzeciego kwartału 2019 r.

Pracodawca spełniający wyżej wskazane warunki może:

- skrócić nieprzerwany dobowy odpoczynek pracownika od pracy z 11 godzin do nie mniej niż 8 godzin, a

nieprzerwany tygodniowy odpoczynek pracownika z 35 godzin do nie mniej niż 32 godzin, obejmujących co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

- zawrzeć porozumienie 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;
- zawrzeć porozumienie 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.

Wskazane porozumienia pracodawca musi zawrzeć z organizacjami związkowymi albo z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Kopię zawartego porozumienia należy przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni od dnia jego zawarcia.

Zawieszenie niektórych obowiązków pracodawców i pracowników

Zgodnie z Ustawą, od dnia ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, zawieszeniu ulegają niektóre obowiązki pracodawców i pracowników dotyczące badań lekarskich. W tym okresie:

- pracownik nie podlega okresowym badaniom lekarskim;
- pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających nie jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowych badań lekarskich, w tym także:
 - po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;
 - po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Kwiecień 2020

Lex Laboris Coronavirus

Instrumenty przetrwania w obszarze prawa pracy

Zawieszenie obowiązku badań nie obejmuje badań wstępnych ani kontrolnych. Jednak w przypadku braku dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Ponadto, zgodnie z Ustawą, orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7.03.2020 r. zachowują ważność, nie dłużej niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Pracownicze Plany Kapitałowe („PPK”)

Zgodnie z uzasadnieniem do Ustawy, propozycja zmiany w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych zakłada przesunięcie terminu na zawarcie umów o zarządzenie PPK i o prowadzenie PPK przez podmioty zatrudniające powyżej 50 osób zatrudnionych. Nowymi terminami na zawarcie tych umów będą odpowiednio 27.10.2020 r. oraz 10.11.2020 r.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Ustawodawca rozszerzył katalog instytucji, których zamknięcie z powodu COVID-19 powoduje powstanie prawa do dodatkowego zasiłku opiekuńczego z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem o następujące przesłanki:

- zamknięcie innej placówki, do której dziecko uczęszcza, a także
- niemożność sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna.

Dotychczas na mocy ustawy z 2.02.2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługiwał jedynie w sytuacji zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem do 8 lat.

Na mocy Ustawy, katalog osób uprawnionych do otrzymania zasiłku został poszerzony o osoby sprawujące osobistą opiekę nad:

- dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego;
- dorosłą osobą niepełnosprawną, w przypadku zamknięcia szkoły, ośrodka rewalidacyjno-wychowawczego, ośrodka wsparcia, warsztatu terapii zajęciowej lub innej placówki pobytu dziennego o podobnym charakterze z powodu COVID-19, do których uczęszcza dorosła osoba niepełnosprawna.

Ustawa przewiduje, że prawo do pobierania zasiłku opiekuńczego przysługuje także ubezpieczonym rolnikom.

Jeżeli chcieliby Państwo otrzymać dodatkowe informacje lub odpowiedzi na nasuwające się po lekturze pytania, zapraszamy do kontaktu i nawiązania współpracy:

JOLANTA ZARZECKA-SAWICKA
PARTNER

e-mail: jsawicka@fka.pl

PATRYCJA KUROWSKA
JUNIOR ASSOCIATE

e-mail: pkurowska@fka.pl



FKA Furtek Komosa Aleksandrowicz

Plac Małachowskiego 2
00-066 Warszawa

E: kontakt@fka.pl

T: +48 22 581 44 00