



Wpływ pandemii COVID – 19 na kwestie związane z zatrudnieniem

Możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników (nie mniej niż do 1/2 etatu)

Projekt zakłada, że przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID – 19 **może ograniczyć wymiar czasu pracy pracowników o 20%, nie więcej jednak niż do 1/2 etatu**, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie za pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Z możliwości takiej będzie mógł skorzystać jedynie taki przedsiębiorca, który:

- (i) odnotował spadek obrotów gospodarczych rozumiany jako spadek sprzedaży towarów lub usług (i) **nie mniej niż o 15%** obliczony jako stosunek łącznych obrotów w dowolnie wskazanych **dwóch miesiącach kalendarzowych** przypadających po 1 stycznia 2020 r. w porównaniu do analogicznych dwóch miesięcy poprzedniego roku, (ii) **nie mniej niż o 25%** obliczony jako stosunek obrotów z **dowolnego miesiąca kalendarzowego** przypadającego po 1 stycznia 2020 r. w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego („Spadek Obrotów Gospodarczych”);

oraz

- (ii) **nie zalega** w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych („FGŚP”), Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy **do końca III kwartału 2019 r.** (a w przypadku zaległości – jeśli uzgodnił kwestię spłat z ZUS lub urzędem skarbowym w sposób przewidziany w Projekcie) oraz **nie ma przesłanek do ogłoszenia w stosunku do niego upadłości.**

Dofinansowanie składek i wynagrodzenia pracowników, których wymiar czasu pracy został obniżony

Zgodnie z Projektem, pracodawca, który odnotował Spadek Obrotów Gospodarczych będzie mógł złożyć wniosek do marszałka województwa **o pokrycie składek na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy oraz dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, których wymiar czasu pracy został obniżony ze środków FGŚP.** Dofinansowanie wynagrodzenia będzie możliwe do wysokości połowy wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę, jednak **w wysokości nie wyższej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie i będzie przysługiwało przez łączny okres 3 miesięcy** po podpisaniu umowy o wypłatę świadczeń zawartej pomiędzy przedsiębiorcą a marszałkiem województwa.

Możliwość obniżenia wynagrodzenia przestoju pracowników

Projekt przewiduje, że **pracownikom objętym przestojem ekonomicznym**, tj. w okresie niewykonywania przez nich pracy, z przyczyn od nich niezależnych, mimo gotowości do wykonywania pracy (np. w razie zamknięcia zakładu pracy), pracodawca wypłaca wynagrodzenie **obniżone nie więcej niż o 50%**, ale nie niższe niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu.

Dofinansowanie składek i wynagrodzenia przestojowego

➤ Zgodnie z Projektem, przedsiębiorca będzie mógł zwrócić się do marszałka województwa z wnioskiem o **dofinansowanie wynagrodzenia za przestój** ze środków FGŚP **do wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia** za pracę. Ponadto, przedsiębiorcy miałyby **przysługiwać środki z FGŚP na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne, należnych od pracodawcy**. Wsparcie z FGŚP będzie przysługiwało przez **łączy okres 3 miesięcy** po podpisaniu umowy o wypłatę świadczeń zawartej pomiędzy przedsiębiorcą a marszałkiem województwa.

Warunkiem otrzymania dofinansowania jest brak zaległości w regulowaniu zobowiązań podatkowych i składek lub stosowne uzgodnienia z ZUS lub urzędem skarbowym w tym zakresie oraz brak przesłanek do ogłoszenia upadłości (patrz pkt 2).

Zastosowanie punktów 1 – 4 do zleceniobiorców i osób świadczących usługi na podstawie umów o świadczenie usług

➤ W rozumieniu Projektu, w odniesieniu do obniżenia wymiaru czasu pracy i przestoju, za pracowników uznaje się również zleceniobiorców i inne osoby świadczące usługi na podstawie umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o umowie zlecenia, co oznacza, że **z rozwiązań przewidzianych w punktach 1 – 4 mogą korzystać również zleceniodawcy / usługobiorcy w ramach umów zlecenia / o świadczenie usług w stosunku do zleceniobiorców / usługodawców**.

Kolejność przyznawania świadczeń z FGŚP

➤ Wnioski przedsiębiorców o przyznanie świadczeń z FGŚP mają być rozpatrywane według kolejności, do wyczerpania środków. Limit środków na dofinansowanie pracodawców z FGŚP wynosi **800 mln zł**.

Sposób wprowadzenia zmian w wymiarze czasu pracy i wynagrodzenia przestojowego

➤ Zgodnie z Projektem, warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy pracodawca będzie ustalał **w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi**, a w przypadku gdy nie działają u niego takie organizacje – **w porozumieniu z przedstawicielami pracowników**. **Nie będzie konieczne dokonywanie zmian w indywidualnych stosunkach pracy poprzez dokonywanie wypowiedzeń zmieniających warunki pracy lub płacy**.

Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń przez starostę

- » Zgodnie z Projektem, mikroprzedsiębiorcy, mali przedsiębiorcy i średni przedsiębiorcy będą mogli otrzymać dofinansowanie przez starostę części kosztów wynagrodzeń pracowników i należnych składek, jeśli odnotują spadek obrotów gospodarczych (od 30 % do 80% – sposób wyliczania spadku obrotów gospodarczych jest inny niż ten wskazany w punkcie 1) w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, w porównaniu do obrotów z 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych poprzedniego roku kalendarzowego.
- Dofinansowania będą mogły zostać przyznane **na 6 miesięcy** (dla mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców) **i na 3 miesiące** dla średnich przedsiębiorców, po spełnieniu ustawowych warunków.

Uprawnienia wybranych pracodawców do zmiany systemów lub rozkładów czasu pracy i polecenia pracownikom świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych

- » W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii przedsiębiorcy, których działalność polega na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej w zakresie przewidzianym w Projekcie, a także inne wybrane rodzaje przedsiębiorstw będą na czas nie dłuższy niż do odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii: (i) **zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników** w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa, stacji lub urzędu, (ii) **polecić pracownikom świadczenie w godzinach nadliczbowych** w wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa, stacji lub urzędu.
- Pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikom zakwaterowania i wyżywienia niezbędnych do realizacji jego obowiązków, a pracownicy nie będą mogli korzystać z wybranych urlopów w okresie, w którym będą zobowiązani do wykonania stosownych poleceń.

Inne uprawnienia pracodawców w stosunku do pracowników

- » Zgodnie z projektem, przedsiębiorca, u którego wystąpił Spadek Obrotów Gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID – 19 i który nie ma zaległości w regulowaniu zobowiązań (patrz pkt 2) będzie mógł: **ograniczyć nieprzerwany odpoczynek dobowy pracowników do nie mniej niż 8 godzin i nieprzerwany odpoczynek weekendowy nie mniej niż 32 godzin, zawrzeć porozumienie o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin i zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż te, wynikające z postanowień umów o pracę.**