



Rozwiązania z zakresu prawa pracy

„Tarcza antykrzysowa”, tj. ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw wraz z ustawą ją zmieniającą (dalej: „Ustawa”), wprowadza szereg rozwiązań, których celem jest wsparcie przedsiębiorców w kryzysie gospodarczym wywołanym pandemią COVID – 19. Nie wszyscy pracodawcy będą mogli skorzystać z proponowanych rozwiązań, a jedynie ci, którzy spełnią przesłanki przewidziane w ustawie. Poniżej przedstawiamy wykaz najważniejszych rozwiązań (konieczna jest jednak indywidualna analiza czy dany pracodawca spełnia przesłanki do skorzystania z danego rozwiązania).

Ustawa z 16 kwietnia o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 (dalej: „Tarcza 2.0”) oraz ustawa z 14 maja o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 (dalej: „Tarcza 3.0”), zmieniają Ustawę i wprowadzają pewne nowe udogodnienia. Poniższe podsumowanie zawiera także wykaz najważniejszych zmian i nowych rozwiązań wprowadzanych przez Ustawę.

Porozumienie z organizacjami związkowymi/ z przedstawicielami pracowników

W przypadku spadku obrotów gospodarczych (na poziomie wskazanym w Ustawie) w następstwie wystąpienia COVID – 19, przedsiębiorca rozumiany jako (i) osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą oraz (ii) wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej („Przedsiębiorca”) może zawrzeć porozumienie z organizacjami związkowymi albo z przedstawicielami pracowników (jeśli nie działają u niego organizacje związkowe) w przedmiocie obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników lub wprowadzenia przestoju ekonomicznego („Porozumienie”): Spółka może zawrzeć porozumienie z organizacjami związkowymi albo z przedstawicielami pracowników (jeśli nie działają u niej organizacje związkowe) w przedmiocie obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników lub wprowadzenia przestoju („**Porozumienie**”):

- **OPCJA 1** – w przypadku, gdy Przedsiębiorca ma w dalszym ciągu zapotrzebowanie na pracę pracowników, w Porozumieniu może uzgodnić obniżenie czasu pracy pracowników o 20% (wartość sztywna), jednak nie więcej niż do ½ etatu; wynagrodzenie pracowników po obniżeniu wymiaru czasu pracy nie może być niższe niż ustawowe minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
- **OPCJA 2** - jeśli Przedsiębiorca nie ma zapotrzebowania na pracę wszystkich lub części pracowników, a pracownicy są w gotowości do świadczenia pracy, przedsiębiorca, na podstawie Porozumienia może wprowadzić przestój ekonomiczny i za jego okres może wypłacić pracownikom wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, przy czym wynagrodzenie po obniżeniu wymiaru czasu pracy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

- Opcja 1 i Opcja 2 mogą być stosowane łącznie - Przedsiębiorca może w stosunku do części pracowników obniżyć wymiar czasu pracy, a pozostałą część pracowników skierować na przestój. W terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia Porozumienia, należy je przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

➤➤ **Zmiany wprowadzone Tarczą 2.0:**

- ze wskazanych rozwiązań może skorzystać także organizacja pozarządowa i państwowa osoba prawna, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych;
- pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracowników o **maksymalnie 20%** (w dalszym ciągu nie więcej niż do ½ etatu), z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Dofinansowanie z funduszu gwarantowanych świadczeń pracowniczych

➤➤ Spółka może otrzymać dofinansowanie z FGŚP (na podstawie wniosku złożonego do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy), jeśli (i) wystąpił u niej **spadek obrotów gospodarczych**, w wysokości wskazanej w Ustawie, (ii) **Spółka nie ma zaległości w płatności należności podatkowych i składek do końca III kwartału 2019 r.**, (iii) **nie ma podstaw do ogłoszenia upadłości**. Dofinansowanie wynosi:

- **OPCJA 1 – do 50% wynagrodzenia pracownika** (w naszej ocenie jest to wartość maksymalna), jednak nie mniej niż **40% średniego miesięcznego wynagrodzenia za ostatni kwartał** na osobę (2079,43 zł); dofinansowywane są także składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy
- **OPCJA 2 - 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika** na osobę; dofinansowywane są także składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy

Dofinansowanie przysługuje przez okres 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku (okres ten może zostać przedłużony w drodze rozporządzenia) i nie przysługuje: (i) jeśli Przedsiębiorca uzyskał pomoc w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy, a także (ii) do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS.

Przedsiębiorca, który otrzyma dofinansowanie, o którym mowa powyżej, w okresie dofinansowania oraz 3 miesiące po zakończeniu tego okresu nie może rozwiązać umów z pracownikami objętymi dofinansowaniem, z przyczyn ich nie dotyczących (np. likwidacja stanowiska). W innym razie będzie zobowiązany do zwrotu otrzymanego dofinansowania wynagrodzenia takiego pracownika wraz z odsetkami.

➤➤ **Zmiany wprowadzone Tarczą 2.0:**

- ze wskazanych rozwiązań może skorzystać także organizacja pozarządowa i państwowa osoba prawna, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych;
- dofinansowanie ma przysługiwać przez okres 3 miesięcy, przypadających **od miesiąca (a nie od dnia)** złożenia wniosku;
- zakaz rozwiązania z pracownikami stosunków pracy, o którym mowa powyżej, obowiązuje wyłącznie przez okres dofinansowania;

»» Zmiany wprowadzone Tarczą 3.0:

- podobne rozwiązanie wprowadzono również dla podmiotów posiadających tytuł prawny do zabytku o statusie pomnika historii lub zabytku wpisanego na Listę Dziedzictwa Światowego. Podmioty takie, zatrudniające co najmniej 50 osób, mogą skorzystać z dofinansowania w wysokości 80% wynagrodzenia brutto pracownika (nie więcej niż 100% minimalnego wynagrodzenia), jeśli pracownik ten wykonuje czynności zawodowe dotyczące danego zabytku lub infrastruktury z nim związanej oraz pozostawał w zatrudnieniu nieprzerwanie w okresie minimum 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających stan zagrożenia epidemicznego. Warunkiem przyznania dofinansowania jest spadek dochodów związanych z zabytkiem o co najmniej 25%, oraz brak uzyskania przez ten podmiot ze środków publicznych dofinansowania do wynagrodzeń tych samych pracowników. Dofinansowanie przysługuje również do wynagrodzeń osób zatrudnionych na podstawie innej niż umowa o pracę.

Dofinansowanie przez starostę

- »» Wsparcie starosty jest przeznaczone dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców, którzy: (i) odnotowali spadek obrotów gospodarczych w wyniku COVID – 19, w rozumieniu Ustawy (definicja spadku obrotów w tym przypadku różni się od definicji wprowadzonej przy dofinansowaniu z FGŚP). (ii) nie mają zaległości w płatności podatków i składek do końca III kwartału 2019 r., (iii) nie mają podstaw do ogłoszenia upadłości.

Kwota wsparcia zależy od procentowego spadku obrotów gospodarczych i wynosi maksymalnie: (i) w przypadku spadku obrotów co najmniej o 30% - **1.300 zł/os.**, (ii) w przypadku spadku obrotów co najmniej o 50% - **1.820 zł/os.**, (iii) w przypadku spadku obrotów co najmniej o 80% - **2.349 zł/os.** (plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy). Dofinansowanie może zostać przyznane na 3 miesiące (okres ten może ulec przedłużeniu w drodze rozporządzenia).

Przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych. Pracodawca, który skorzysta z pomocy starosty, musi utrzymać w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres dofinansowania oraz przez okres równy okresowi dofinansowania po zakończeniu pobierania świadczeń. W innym wypadku będzie zobowiązany do zwrotu dofinansowania proporcjonalnie do okresu nieutrzymania pracownika w zatrudnieniu.

»» Zmiany wprowadzone Tarczą 2.0:

- dofinansowanie przysługuje przez okres 3 miesięcy, przypadających od **miesiąca (a nie od dnia)** złożenia wniosku;
- zakaz rozwiązania z pracownikami stosunków pracy, o którym mowa powyżej, obowiązuje wyłącznie przez okres dofinansowania.

Zwolnienie z opłaty prolongacyjnej w przypadku odroczenia płatności składek na ZUS lub rozłożenia ich płatności na raty

- »» Jeżeli jest to uzasadnione względami ekonomicznymi lub innymi przyczynami zasługującymi na uwzględnienie (sądzymy, że sytuacja spowodowana przez COVID - 19 powinna być jako taka potraktowana), Spółka może złożyć wniosek do ZUS o odroczenie płatności składek na ubezpieczenia społeczne lub rozłożenie ich na raty (w tym zakresie nie ma szczególnych wymagań dotyczących COVID - 19). **Jeśli wniosek zostanie złożony w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (jak ma to miejsce obecnie) lub w ciągu 30 dni od jego odwołania, nie zostanie naliczona opłata prolongacyjna.**

Pożyczka od starosty

- »» Starosta może udzielić mikroprzedsiębiorcy jednorazowej pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Pożyczka może być udzielona do wysokości 5.000 zł brutto, a okres jej spłaty co do zasady nie może być dłuższy niż 12 miesięcy (okres ten może ulec wydłużeniu w drodze rozporządzenia).

Na wniosek mikroprzedsiębiorcy pożyczka wraz z odsetkami podlega umorzeniu jeżeli przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki nie zdecydował się on na zmniejszenie stanu zatrudnienia w stosunku do stanu zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020.

- »» **Zmiany wprowadzone Tarczą 2.0:**
 - Pożyczka wraz z odsetkami podlega umorzeniu pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca **będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki.** Warunki umorzenia zostały więc złagodzone, ponieważ ustawa nie wymaga już utrzymania stanu zatrudnienia.

Inne ułatwienia dla pracodawców

- » Pracodawcy prowadzący działalność związaną z zapewnieniem funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej lub zapewniający funkcjonowanie stacji paliw, mogą dokonać zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy oraz polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa.
- » Pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu podatków i składek do końca III kwartału 2019 r. (z wyjątkami) może:
 - ograniczyć wymiar nieprzerwanego dobowego odpoczynku do nie mniej niż 8 godzin oraz wymiar tygodniowego odpoczynku do 32 godzin;
 - zawrzeć porozumienie z organizacjami związkowymi lub w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników, o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy;
 - zawrzeć porozumienie z organizacjami związkowymi lub w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników, 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. W terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia Porozumienia, należy je przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

» Zmiany wprowadzone Tarczą 2.0:

- Nowelizacja rozszerza kompetencje pracodawców w zakresie ingerencji w czas wolny pracowników - pracodawca może zobowiązać pracownika do odbywania dyżuru w zakładzie pracy lub innym wskazanym miejscu poza normalnymi godzinami pracy. Ponadto, pracodawca jest uprawniony do polecenia pracownikowi, by swoje prawo do odpoczynku dobowego lub tygodniowego realizował w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. W takim przypadku pracownikowi trzeba zapewnić zakwaterowanie oraz wyżywienie.
- Zmiana rozszerza również katalog podmiotów, którym powyższe uprawnienia przysługują – zmiany w organizacji czasu pracy mogą wprowadzić m.in. przedsiębiorstwa świadczące usługi bankowe czy przedsiębiorcy działający w sektorze rolno-spożywczym związani z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności.

Praca zdalna

- » Ustawa przewiduje możliwość wydania pracownikom polecenia wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Przepisy nie określają zasad i warunków wykonywania pracy zdalnej w związku z czym wydaje się, że taka organizacja pracy może być wprowadzona na czas określony jednostronnie przez pracodawcę i na warunkach przez niego wskazanych.

Zawieszenie obowiązku wykonywania okresowych badań lekarskich

- » Zgodnie z Ustawą, w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii zawiesza się stosowanie przepisów dotyczących okresowych i kontrolnych badań lekarskich, a badania te należy wykonać w terminie nie dłuższym niż 60 dni od odwołania takiego stanu. Ponadto, w przypadku braku dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić inny lekarz, który może także wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii.

Zasiłek opiekuńczy

- » W związku z zamknięciem szkół i przedszkoli, a także w przypadku niemożności sprawowania opieki przez nianię, na podstawie Ustawy pracownik może otrzymać łącznie 28 dni zasiłku opiekuńczego (okres ten może zostać przedłużony rozporządzeniem) na sprawowanie osobistej opieki nad (i) dzieckiem do ukończenia 8 lat i (ii) 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.

ROZWIĄZANIA ZAWARTE W NOWELIZACJACH TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

Wstępne szkolenia BHP w formie elektronicznej

- » W nowelizacji dopuszczono przeprowadzanie szkoleń wstępnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. W dalszym ciągu instruktaż stanowiskowy w tradycyjnej formie będzie musiał być przeprowadzony w stosunku do niektórych pracowników, m.in. zatrudnianych na stanowisku robotniczym lub na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych, a także dla osób na takie stanowiska przenoszonych oraz dla uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu lub studenta odbywającego praktykę.

Ponadto, w przypadku gdy termin przeprowadzenia okresowego szkolenia bhp przypada w okresie obowiązywania stanu epidemii (lub stanu zagrożenia epidemicznego) albo w czasie 30 dni od odwołania takiego stanu, termin na przeprowadzenie szkolenia zostaje przedłużony do 60 dni po odwołaniu stanu epidemii lub zagrożenia.

Płatnik zgłaszający do 49 ubezpieczonych częściowo zwolniony ze składek ZUS

- » Tarcza Antykryzysowa umożliwia płatnikom, którzy zgłosili mniej niż 10 ubezpieczonych, zwolnienie z obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, FGŚP i Fundusz Pomostowy za okres od dnia 1 marca 2020 roku do 31 maja 2020 roku.
- » W nowelizacji umieszczono rozwiązania, zgodnie z którym płatnicy, którzy na dzień 29 lutego 2020 roku zgłosili do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 ubezpieczonych, mogą ubiegać się o zwolnienie z 50% łącznej kwoty nieopłaconych należności z tytułu składek na ww. ubezpieczenia i fundusze za okres od 1 marca 2020 roku do 31 maja 2020 roku.

👉 Tarcza 3.0 umożliwiła płatnikom prowadzącym pozarolniczą działalność oraz przedsiębiorcom korzystającym z ulgi na start, wnioskowanie o zwolnienie z opłacanych przez nich składek za okres od 1 kwietnia do 31 maja 2020 roku.

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą z takiego uprawnienia może skorzystać, jeśli opłaca składki wyłącznie na własne ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, prowadziła działalność przed dniem 1 kwietnia 2020 r., a ponadto:

- Przychód z tej działalności za pierwszy miesiąc okresu, z który składany jest wniosek, był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. oraz
- dochód z tej działalności uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek, nie był wyższy niż 7000 zł.

Przedsiębiorca korzystający z ulgi na start, opłacający składki wyłącznie na własne ubezpieczenie zdrowotne, może wnioskować o zwolnienie z płatności tych składek, jeśli prowadził działalność przed dniem 1 kwietnia 2020 r., a przychód uzyskany w pierwszym miesiącu, za który składany jest wniosek:

- nie był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. albo
- był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r., ale dochód nie przekroczył 7000 zł.