

Poznań, dnia 20 kwietnia 2020 roku

NEWSLETTER

dotyczący rozwiązań przewidzianych dla pracodawcy w tzw. Tarczy antykryzysowej 2.0

Szanowni Państwo,

kontynuujemy aktualizowanie dla Państwa informacji na temat działań podejmowanych w związku z epidemią wirusa COVID-19, a dotyczących bezpośrednio pracodawców, ich funkcjonowania i przewidywanych dla nich rozwiązań pomocowych.

Poniżej omawiamy kwestie dotyczące:

1. wprowadzenia obowiązku zakrywania nosa i ust,
2. wpływu „Tarczy antykryzysowej 2.0” na sferę zatrudnienia.

Mówiąc o Tarczy antykryzysowej 2.0 mamy na myśli ustawę z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 i zmianach, jakie wprowadziła w dotychczasowych rozwiązaniach dla pracodawców, obowiązujących na podstawie ustawy z dnia 31 marca 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 (tzw. „Tarcza antykryzysowa 1.0”).

W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości – szczególnie z uwagi na fakt podejmowanych już przez Państwa na gruncie Tarczy 1.0 rozwiązań i obecnym zaktualizowaniu ich formy – jesteśmy do Państwa pełnej dyspozycji.

WPROWADZENIE OBOWIĄZKU ZAKRYWANIA NOSA I UST

Nowelizacją do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii z dnia 10 kwietnia 2020 r. nałożony został w § 18 **powszechny obowiązek zakrywania nosa i ust** – poprzez noszenie maseczki / szalika / chustki (w określonych sytuacjach – przyłbicy ochronnej). Dla pracodawców jest to o tyle istotne, iż wskazano, że obowiązkiem tym objęte są wszystkie osoby znajdujące się na ulicach, w urzędach, sklepach (ogólnie – w szeroko pojętej przestrzeni publicznej), wliczając w to także miejsca świadczenia usług **oraz zakłady**

pracy. Obowiązek zakrywania ust i nosa w zakładach pracy został jednak wyłączony w stosunku do pracowników wykonujących czynności zawodowe w budynkach lub zakładach, chyba że **pracownicy wykonują bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów.**

Nie rozstrzygnięto przy tym jednoznacznie, czy to na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia maseczek ochronnych pracownikom. W naszej ocenie pracodawca nie ma takiego obowiązku wobec wszystkich osób, jednakże **powinien zapewnić realizację ww. obowiązku zakrywania ust i nosa pracownikom mającym bezpośrednią styczność z interesantami lub klientami.** W przypadku tych pracowników bowiem, obok wcześniej wprowadzonego wymogu dotyczącego odległości pomiędzy stanowiskami pracy i zapewnienia rękawiczek ochronnych lub płynów do dezynfekcji, zapewnienie ww. maseczek ochronnych jest sposobem na uczynienie zadość ogólnemu obowiązkowi zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

TARCZA ANTYKRYZYSOWA 2.0 A PRAWO PRACY

Poniżej przedstawiamy wykaz najistotniejszych zmian z punktu widzenia pracodawców.

1. Składanie wniosków o dofinansowanie z FGŚP – terminy oraz nowe obowiązki

Najistotniejszą zmianą związaną z kwestiami najczęściej przez Państwa podejmowanymi, jest zmiana przepisów dot. przyznawania z FGŚP dofinansowania dla pracodawców do wynagrodzeń pracowników. Zgodnie z nowymi przepisami dofinansowanie przysługiwać ma – jak dotąd – przez maksymalny okres 3 miesiące, ale liczony nie od daty złożenia wniosku o dofinansowanie (jak było do tej pory), **lecz od miesiąca złożenia wniosku.** Ustawa nie precyzuje wprost, czy w przepisie tym chodzi o początek danego miesiąca (tj. pierwszy dzień miesiąca), co będzie zapewne źródłem kolejnych rozbieżności interpretacyjnych, jako iż nadal pozostaje aktualnym pytanie np. o związek czasowy pomiędzy datą przysługiwania dofinansowania a datą zawarcia porozumienia (tj. czy jest możliwe, by dofinansowanie przysługiwało już w okresie sprzed daty zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników?).

2. Wakacje składkowe

Jedną z najważniejszych zmian jest rozszerzenie kręgu przedsiębiorców, którym przysługiwać będzie zwolnienie ze składek ZUS na trzy miesiące (marzec – maj). Do tej pory tzw. „wakacjami składkowymi” objęci byli jedynie płatnicy składek zgłaszający do ubezpieczeń społecznych poniżej 9 osób. Tarcza 2.0. przewiduje, że zwolnienie dotyczyć będzie także małych przedsiębiorców, tj. tych zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Istotną kwestią jest jednak to, że ww. zwolnienie ze składek na podstawie Tarczy 2.0 nie dotyczy całości składek, ale jedynie ich **połowy**, a więc: 50% łącznej kwoty należności z tytułu nieopłaconych składek.

Nadmienić należy, kierując się zaleceniami ZUS, że powyższe zwolnienie obejmie także przedsiębiorców (zatrudniających od 10 do 49 pracowników), którzy **już** uregulowali należności za miesiąc marzec, które podlegać będą zwrotowi. Stanowisko ZUS w tej sprawie dostępne jest pod adresem: https://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/nowe-rozwiazania-przewidziane-w-ustawie-o-szczegolnych-instrumentach-wsparcia-w-zwiazku-z-rozprzestrzenianiem-sie-wirusa-sars-cov-2-tzw_-tarcza-antykryzysowa-2_0/3361085.

Pozostaje nam poczekać na dalsze wytyczne Zakładu co do tego, w jaki sposób opłaconą już połowę składek za marzec będzie można „odzyskać”.

3. Obniżenie wymiaru czasu pracy

Dotychczasowe przepisy dot. dofinansowania z FGŚP do wynagrodzenia pracowników, wobec których obniżono wymiar czasu pracy, przewidywały możliwość obniżenia etatu o „sztywne” 20% (nie więcej niż do 0,5 etatu). Tarcza 2.0 dokonuje drobnej, acz znaczącej zmiany, wprowadzając możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy **maksymalnie o 20%**, a więc umożliwiając pracodawcy bardziej elastyczne podejście.

4. Pobieranie świadczenia z FGŚP a wypowiedzenie umowy

Zmiany zostały także wprowadzone w zakresie obowiązku utrzymywania miejsc pracy pracowników, na których przyznane zostało dofinansowanie do wynagrodzeń z FGŚP. Tarcza 1.0 zobowiązywała pracodawcę do utrzymania stanowiska pracy pracownika zarówno w okresie dofinansowywania (tj. przez okres do 3 miesięcy), ale także w okresie po zakończeniu dofinansowania (w zależności od dofinansowywanego okresu – nie dłużej jednak niż przez 3 miesiące).

Tarcza 2.0 **zniósła zakaz wypowiedzenia przez pracodawcę umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie przypadającym po okresie pobierania świadczeń**. Zatem redukcja etatów jest obecnie niedopuszczalna „wyłącznie” w okresie pobierania dofinansowania.

W przypadku wszystkich ww. obszarów jesteśmy do Państwa dyspozycji.

Pozdrawiamy,

Zespół Kancelarii



Szuszczyński Kamińska Kancelaria Prawa Pracy s.c.

+48 61 843 87 58

kancelaria@szuszczyński.pl

www.szuszczyński.pl

Zastrzeżenie: niniejszy newsletter objęty jest prawami autorskimi kancelarii Szuszczyński Kamińska Kancelaria Prawa Pracy. Wszelkie informacje zawarte w newsletterze mają charakter pogładowy. Poszczególne instytucje zostały omówione w niniejszej informacji w sposób ramowy i wyłącznie w zakresie wybranych aspektów z nimi związanych. Opracowania nie należy zatem traktować jako kompleksowej analizy, w której w sposób wyczerpujący omówione zostały wszystkie wskazane w niej zagadnienia.