

Poznań, dnia 1 kwietnia 2020 roku

NEWSLETTER

dotyczący rozwiązań przewidzianych dla pracodawcy w tzw. tarczy antykryzysowej

Szanowni Państwo,

Dziś w nocy (tj. z 31 marca na 1 kwietnia) Prezydent podpisał uchwaloną przez sejm nowelizację tzw. specustawy koronawirusowej, na mocy której wprowadzone zostały rozwiązania mające na celu wsparcie m.in. dla pracodawców w ich w obecnej sytuacji (tzw. tarcza antykryzysowa).

Poniżej opisujemy najistotniejsze mechanizmy przewidziane w tej ustawie wraz z podstawowymi zasadami ich funkcjonowania – oczywiście wszystko z perspektywy pracodawcy.

W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości (a – biorąc pod uwagę „jakość” prezentowanych przepisów – także z pewnością będą występować) jesteśmy do Państwa pełnej dyspozycji. W momencie, w którym Państwo czytacie ten newsletter, jesteśmy już na etapie przygotowywania listy zapytań do odnośnych organów w sprawie niejasności wynikających z tej ustawy.

Poniżej omawiamy następujące rozwiązania tarczy:

- 1) dofinansowanie z FGŚP 1 – przestój ekonomiczny,
 - 2) dofinansowanie z FGŚP 2 – obniżenie wymiaru czasu pracy,
 - 3) dofinansowanie od starosty,
 - 4) „uelastycznienie” czasu pracy,
 - 5) ułatwienia dot. badań medycyny pracy,
 - 6) dodatkowy zasiłek opiekuńczy,
 - 7) możliwość uzyskania świadczenia postojowego przez zleceniobiorców i samozatrudnionych,
- a także wskazujemy na kilka dodatkowych kwestii wynikających z wprowadzonych przepisów.

I. DOFINANSOWANIE Z FGŚP 1 – PRZESTÓJ EKONOMICZNY

1. Dla kogo?

Dla pracodawcy (będącego przedsiębiorcą), u którego wystąpił „spadek obrotów gospodarczych” w następstwie wystąpienia COVID-19, który na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników wprowadził przestój ekonomiczny. Nie ma znaczenia wielkość pracodawcy!

2. „Spadek obrotów gospodarczych”, czyli co?

Jest on rozumiany jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym, zdefiniowany w jeden z dwóch sposobów (do wyboru przez przedsiębiorcę), tj.:

- 1) spadek o nie mniej niż **15%**, obliczony jako stosunek 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 dofinansowanie, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym, niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego,
- 2) spadek o nie mniej niż **25%** obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego (definicja miesiąca – jak powyżej).

3. Jakie są dodatkowe warunki dofinansowania?

- 1) Pracodawca **nie zalega** w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r., a także nie zachodzą wobec niego przesłanki do ogłoszenia upadłości.
- 2) **UWAGA:** Uzyskanie dofinansowania wymaga **zagwarantowania zatrudnienia** osobom, na które dofinansowanie zostało przyznane, przez okres wsparcia oraz – dodatkowo – przez kolejne 3 miesiące. W okresie ochronnym nie można wręczyć wypowiedzeń (okres ten zatem *de facto* wydłuża się dodatkowo o okres wypowiedzenia umowy o pracę obowiązujący danego pracownika).
- 3) Konieczność zawarcia **porozumienia o wprowadzeniu przestoju** (szerzej w pkt. 5 poniżej).
- 4) **UWAGA:** Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z FGŚP wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał innej pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (tj. na jednego pracownika tylko jedna forma pomocy, ale na różnych pracowników można korzystać z różnych form pomocy).

4. Jakie wynagrodzenie pracownika w czasie przestoju i jakie dofinansowanie?

- 1) W ramach przestoju pracodawca **może obniżyć wynagrodzenie pracowników nie więcej niż o 50%** (maksymalnie), jednak nie poniżej poziomu wynikającego z minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2020 r. wynosi ono dla pełnego etatu 2.600,00 zł brutto).
- 2) Dofinansowanie z FGŚP **do obniżonego wynagrodzenia pracownika w wysokości maksymalnie połowy wynagrodzenia minimalnego** (tj. 1.300,00 zł brutto dla pełnego etatu) oraz dofinansowanie **składek od kwoty dofinansowania** na ubezpieczenia społeczne (tj. 233,09 zł przy maksymalnym dofinansowaniu). Wysokość dofinansowania nie zależy od wysokości obniżonego wynagrodzenia, ulega jednak przeliczeniu w przypadku niepełnego etatu. Na jednego pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawca może zatem otrzymać dofinansowanie **w łącznej kwocie 1.533,09 zł** miesięcznie.

- 3) Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników zarabiających dotychczas więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS.
- 4) Dofinansowanie jest możliwe przez łączny okres **3 miesięcy od dnia złożenia wniosku** o dofinansowanie.
- 5) **UWAGA:** Dofinansowanie oznacza, że część obniżonego wynagrodzenia zostanie sfinansowana ze środków FGŚP. Dofinansowanie nie oznacza, że pracownicy otrzymają od państwa dodatkowe wynagrodzenia ponad kwotę wynagrodzenia obniżonego w ramach przestoju ekonomicznego.

5. **Jakie warunki można wprowadzić i jakie porozumienie trzeba zawrzeć?**

- 1) Prześciejem ekonomicznym mogą być objęte osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, ale również umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (szerszy zakres przestoju niż wynikający z kp!). Na te osoby (zasadniczo) przysługuje dofinansowanie.
- 2) Warunki i tryb przestoju ekonomicznego ustala się w **porozumieniu zawierającym przez pracodawcę oraz związki zawodowe lub przedstawicieli pracowników** (gdy zakład nie jest objęty działalnością organizacji związkowej).
- 3) W porozumieniu określa się co najmniej grupy zawodowe objęte prześciejem ekonomicznym oraz okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju.
- 4) W zakresie i przez czas określony w porozumieniu wyłączone jest stosowanie warunków zatrudnienia wynikających z ponadzakładowego oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy.
- 5) Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.
- 6) Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego nie stosuje się art. 42 § 1–3 kodeksu pracy (tj. warunki uzgodnione w porozumieniu stosowane są „od razu” – nie jest konieczne wręczanie indywidualnych wypowiedzeń zmieniających ani zawieranie indywidualnych porozumień zmieniających).

6. **Jak ubiegać się o dofinansowanie?**

- 1) Wnioski należy składać do wojewódzkich urzędów pracy.
- 2) Treść oraz załączniki do tego wniosku, a także sposób ich procedowania określone są w ustawie z 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.

II. **DOFINANSOWANIE Z FGŚP 2 – OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY**

1. **Dla kogo?**

Dla pracodawcy (będącego przedsiębiorcą), u którego wystąpił „spadek obrotów gospodarczych” w następstwie wystąpienia COVID-19, który na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników obniża wymiar czasu pracy pracowników. Nie ma znaczenia wielkość pracodawcy!

2. **„Spadek obrotów gospodarczych”, czyli co?**

Definicja spadku obrotów jak w pkt. I powyżej.

3. **Jakie są dodatkowe warunki dofinansowania?**

Warunki dodatkowe jak w pkt. I powyżej (także tutaj obowiązuje gwarancja zatrudnienia dla pracowników objętych wsparciem!).

4. **Jakie zmniejszenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia oraz jakie dofinansowanie?**

- 1) W ramach tego rozwiązania pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracowników o **20%**, nie więcej jednak niż do 0,5 etatu. Obniżone wynagrodzenie nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne (tj. 2.600,00 zł brutto), z ewentualnym przeliczeniem na część etatu. Przepisy nie precyzują, w jaki sposób ma być pomniejszone wynagrodzenie przy zmniejszeniu wymiaru etatu, ale zastosowanie wykładni celowościowej wskazuje na proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia do zmniejszenia etatu.
- 2) Dofinansowanie z FGŚP do wynagrodzenia pracownika o obniżonym wymiarze czasu pracy – w wysokości **połowy obniżonego wynagrodzenia, nie więcej jednak niż 40% przeciętnego** miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku (tj. maksymalnie, na podstawie danych z IV kw. 2019 r., jest to kwota **2.079,43 zł** brutto) oraz dofinansowanie składek na ubezpieczenie społeczne od kwoty dofinansowania (tj. **372,84 zł** przy maksymalnym dofinansowaniu). Na jednego pracownika pracującego pracodawca może zatem otrzymać dofinansowanie w łącznej kwocie **2.452,27 zł** miesięcznie.
- 3) Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników zarabiających dotychczas więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS.
- 4) Dofinansowanie jest możliwe przez łączny okres **3 miesięcy od dnia złożenia wniosku** o dofinansowanie.

5. **Jakie pozostałe warunki dla obniżenia wymiaru i dofinansowania?**

Pozostałe warunki przyznania dofinansowania tożsame jak w przypadku przestoju ekonomicznego, przy czym porozumienie zawierane ze związkami zawodowymi / przedstawicielami pracowników powinno dodatkowo określać obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników.

III. **DOFINANSOWANIE OD STAROSTY**

1. **Dla kogo?**

Rozwiązanie przewidziane dla mikro (mniej niż 10 pracowników + obrót do 2 mln euro), małych (mniej niż 50 pracowników + obrót do 10 mln euro) oraz średnich przedsiębiorców (mniej niż 250 pracowników + obrót do 50 mln euro), u których wystąpił „spadek obrotów gospodarczych” (uwaga: inna definicja spadku) z powodu wystąpienia COVID-19.

2. **„Spadek obrotów gospodarczych”, czyli co?**

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek 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 2 miesięcy roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Od wielkości tak rozumianego spadku zależy kwota możliwego dofinansowania.

3. Jakie są dodatkowe warunki dofinansowania?

- 1) Pracodawca **nie zalega** w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.; nie zachodzą wobec niego przesłanki do ogłoszenia upadłości.
- 2) **UWAGA:** Uzyskanie dofinansowania wymaga **zagwarantowania zatrudnienia**. Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniem przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi. W przypadku niedotrzymania tego warunku przedsiębiorca będzie musiał zwrócić dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika.
- 3) **UWAGA:** Przedsiębiorca może uzyskać dofinansowanie wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał innej pomocy publicznej w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (tj. na jednego pracownika tylko jedna forma pomocy).

4. Na jakie osoby można otrzymać wsparcie?

Dofinansowanie może objąć osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, umów o pracę nakładczą, umów zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

5. Jaka może być wysokość dofinansowania?

- 1) Starosta (na podstawie zawartej umowy) może dofinansować **część kosztów wynagrodzeń** oraz **należnych od nich składek** na ubezpieczenia społeczne.
- 2) Wysokość dofinansowania będzie wynosić maksymalnie **od 50% do 90% minimalnego wynagrodzenia** (w zależności od wielkości spadku obrotów) i będzie przysługiwała od 30% spadku obrotów. Dofinansowanie:
 - a) w przypadku **spadku obrotów o co najmniej 30%** – 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 (tj. na jedną osobę maksymalnie **1.300,00 zł brutto + składki od pracodawcy**),
 - b) w przypadku **spadku obrotów o co najmniej 50%** – 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 (tj. na jedną osobę maksymalnie **1.820,00 zł brutto + składki od pracodawcy**),

- c) w przypadku **spadku obrotów o co najmniej 80%** – 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 (tj. na jedną osobę maksymalnie **2.340,00 zł brutto + składki od pracodawcy**).
- 3) Dofinansowanie może zostać udzielone na okres nie dłuższy niż **3 miesiące** od dnia złożenia wniosku.

6. Kiedy i gdzie wnioskować o pomoc?

Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy w terminie **14 dni od dnia ogłoszenia naboru** przez dyrektora powiatowego urzędu pracy (**UWAGA na krótki termin!**).

IV. „UELASTYCZNIENIE” CZASU PRACY

1. Rozwiązanie może stosować pracodawca, u którego wystąpił **spadek obrotów gospodarczych** (rozumiany jak w pkt. I) w następstwie wystąpienia COVID-19, a także u którego **nie występują zaległości** w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.
2. Możliwe jest skorzystanie z następujących rozwiązań:
 - 1) **ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego** z co najmniej 11 do nie mniej niż 8 godzin i nieprzerwanego odpoczynku **tygodniowego** z co najmniej 35 godzin do nie mniej niż 32 godzin (obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego):
 - a) pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku,
 - b) równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni;
 - 2) zawarcia porozumienia o wprowadzeniu **systemu równoważnego czasu pracy**, w którym dopuszcza się przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy;
 - 3) zawarcia porozumienia o **stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę** zawartych z pracownikami, w zakresie i przez czas ustalony w porozumieniu.

Dla obu ww. porozumień obowiązują wspólne zasady:

- a) porozumienie o równoważnym systemie czasu pracy i/lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracodawca zawiera ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników,
- b) pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia,
- c) w zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków.

V. BADANIA MEDYCyny PRACY

1. Ustawa przewiduje **zawieszenie obowiązku wykonywania badań okresowych** od dnia ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, co dotyczy:
 - 1) okresowych badań pracowników,
 - 2) okresowych badań pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwiłknających,
 - 3) badań lekarskich i psychologicznych kierowców wykonujących przewóz drogowy zgodnie z ustawą o transporcie drogowym,
 - 4) okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych maszynistów zgodnie z ustawą o transporcie kolejowym.

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego albo epidemii pracodawca i pracownik są obowiązani wykonać ww. badania niezwłocznie, w okresie nie dłuższym niż **60 dni od dnia odwołania** danego stanu.

2. **UWAGA:** Zawieszenie obowiązku **nie obejmuje** przeprowadzenia badań **wstępnych i kontrolnych!** W tym przypadku możliwe jest wykonywanie przez **innego lekarza** (w przypadku braku dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego). To badanie może być przeprowadzone (oraz wydanie orzeczenia) przez systemy teleinformatyczne lub systemy łączności. Orzeczenie lekarskie wydane w takim trybie **traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania** zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.
3. Dodatkowo, 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.

Powyższe dotyczy także orzeczeń lekarskich w zakresie badań lekarskich lub badań psychologicznych, przewidzianych przez odrębne przepisy oraz orzeczeń lekarskich, od których uzależnione jest wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych na podstawie odrębnych przepisów.

VI. DODATKOWY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

1. Wydłużenie okresu dodatkowego zasiłku opiekuńczego o kolejne 14 dni (możliwe wydłużenie jeszcze dłużej na mocy rozporządzenia Rady Ministrów) – wchodzi w życie z mocą od dnia 26 marca 2020 r.
2. Poszerzenie kręgu osób uprawnionych do dodatkowego zasiłku opiekuńczego na ubezpieczonych, zwolnionych od wykonywania pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad:
 - 1) 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,
 - 2) dorosłą osobą niepełnosprawną w przypadku zamknięcia działalności określonych w ustawie placówek dziennego pobytu z powodu COVID-19.
3. Dodatkowy zasiłek przysługuje również w sytuacji niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19 (w stosunku do dzieci do lat 8 oraz dzieci niepełnosprawnych).

VII. MOŻLIWOŚĆ UZYSKANIA ŚWIADCZENIA POSTOJOWEGO PRZEZ ZLECENIOBIORCÓW I SAMOZATRUDNIONYCH

1. Świadczenie postojowe przysługuje:
 - 1) osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą,
 - 2) osobie wykonującej umowę cywilnoprawną (agencyjna, zlecenie, dzieło, świadczenie usług).
 Warunek: niepodleganie ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu!
2. Świadczenie postojowe przysługuje, gdy w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przestoju w prowadzeniu działalności, odpowiednio przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą albo przez zleceniodawcę lub zamawiającego, z którymi została zawarta umowa cywilnoprawna.
3. Wprowadzono dodatkowe rozwiązania w stosunku do osoby prowadzącej działalność gospodarczą (nie dotyczy osób rozliczających się na tzw. karcie podatkowej i określonego zwolnienia sprzedaży z VAT):
 - 1) świadczenie przysługuje:
 - a) osobie, która rozpoczęła działalność gospodarczą przed 1 lutego 2020 r. i nie zawiesiła jej wykonywania oraz
 - b) jeżeli wystąpiło zmniejszenie przychodu w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o co najmniej 15% w porównaniu z miesiącem poprzednim, a przychód nie był wyższy niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku (obecnie: 15.681,00 zł brutto)
 albo – alternatywnie
 - 2) świadczenie przysługuje:
 - a) osobie, która rozpoczęła działalność gospodarczą przed 1 lutego 2020 r. i nastąpiło zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej po 31 stycznia 2020 r. oraz

- b) przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o PIT uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie, nie był wyższy od ww. 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (obecnie 15.681,00 zł brutto).
4. Warunki dodatkowe przewidziane dla osoby wykonującej umowę cywilnoprawną:
- 1) umowa została zawarta przed dniem 1 lutego 2020 r.,
 - 2) przychód z umowy cywilnoprawnej w rozumieniu przepisów o PIT uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, nie był wyższy od ww. 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (obecnie 15.681,00 zł brutto).
5. Jednorazowe świadczenie postojowe wynosi **80% minimalnego** wynagrodzenia, czyli **2.080,00 zł** (co do zasady – są nieliczne wyjątki).
6. Przedsiębiorca składa wniosek do ZUS, zaś osoba pracująca na podstawie umowy cywilnoprawnej za pośrednictwem zleceniodawcy lub zamawiającego. Wnioski o świadczenie postojowe mogą być złożone do ZUS najpóźniej w terminie 3 miesięcy od miesiąca, w którym został zniesiony ogłoszony stan epidemii.

VIII. POZOSTAŁE KWESTIE

1. Ustawa przewiduje rozwiązania związane z **zatrudnianiem cudzoziemców**, dotyczące wygasania przyznanych im uprawnień – poświęcimy temu odrębną informację.
2. W tarczy przewidziano także dodatkowe uprawnienia dla **podmiotów o krytycznym znaczeniu**, tj. dla pracodawców odpowiadających za systemy zaopatrzenia w energię, surowce energetyczne i paliwa, sieci teleinformatyczne, zaopatrzenia w wodę, systemy transportowe, produkcji, składowania, przechowywania i stosowania substancji chemicznych i promieniotwórczych, a także ich podwykonawców i kluczowych dostawców.
3. Wydłużono terminy na wprowadzenie **PPK** w podmiotach zatrudniających co najmniej 50 osób, tj. tych zobowiązanych do utworzenia PPK od 1 stycznia 2020 r. – zmiana z 3 na 9 miesięcy.
4. Ustawa łagodzi ograniczenia dotyczące **handlu w niedzielę**. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, w niedziele możliwe jest wykonywanie czynności związanych z rozładowywaniem, przyjmowaniem i ekspozycją towarów pierwszej potrzeby. Uwaga: zwolnienie z ograniczeń handlu nie obowiązuje w niedziele, w które przypada święto.
5. Wprowadzono możliwość **pożyczki dla mikroprzedsiębiorców** (decyduje stan zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r.) z Funduszu Pracy na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności. Pożyczka w wysokości do 5.000,00 zł na okres do 12 miesięcy z trzymiesięcznym okresem karencji od dnia udzielenia pożyczki. Oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli

przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski. Na wniosek przedsiębiorcy pożyczka ulegnie umorzeniu wraz z odsetkami, jeżeli przedsiębiorca nie zmniejszy zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty w porównaniu do stanu zatrudnienia na 29 lutego 2020 r. przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia w porównaniu do stanu zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r.

6. Tarcza przewiduje **zwolnienie z obowiązku płacenia składek dla płatników zgłaszających do ZUS poniżej 10 ubezpieczonych oraz dla samozatrudnionych:**
- 1) zwolnienie dotyczy okresu od 1 marca 2020 r. do 31 maja 2020 r., wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r.,
 - 2) podobnie samozatrudniony opłacający wyłącznie składki na siebie, jeżeli prowadził działalność przed 1 lutego 2020 r. i przychód z tej działalności w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych 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. W przypadku osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, osoby z nią współpracującej i osoby duchownej zwolnieniu z obowiązku opłacania podlegają należności z tytułu składek ustalone od obowiązującej ją najniższej podstawy wymiaru tych składek,
 - 3) płatnik składek przekazuje wniosek do ZUS nie później niż do dnia 30 czerwca 2020 r.,
 - 4) konieczność składania deklaracji rozliczeniowej lub imiennych raportów miesięcznych na zasadach i w terminach określonych w przepisach ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za miesiące zwolnienia ze składek.
7. Wprowadzono także, obowiązujący od 1 stycznia 2021 r., obowiązek zawiadamiania ZUS o zawieranych **umowach o dzieło.**

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 poglądowy. 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.