



Doradzamy na czas

## KOMUNIKAT PRAWNO-PODATKOWY RG

### TARCZA ANTYKRYZYSOWA | PRAWO PRACY

W dniu 1 kwietnia 2020 r. weszła w życie ustawa z dnia 31 marca 2020 r. 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 (Dz. U z 2020 r., poz. 568). Ustawa wchodzi w skład tzw. „tarczy antykryzysowej”, tj. pakietu ustaw, które mają mieć na celu głównie ochronę zatrudnienia, zmniejszenie obciążeń i zachowanie płynności finansowej w Państwie firmach.

W niniejszym komunikacie przekazujemy informację o wprowadzonych rozwiązaniach związanych z prawem pracy dla pracodawców zatrudniających pracowników.

### ELASTYCZNY CZAS PRACY

Rozwiązanie to zostało wprowadzone dla pracodawców, którzy doznali spadku obrotów gospodarczych w związku z wystąpieniem COVID-19. Możliwość uelastycznienia czasu pracy dotyczy pracodawców niezależnie od wielkości prowadzonej działalności gospodarczej.

Uprawnienia pracodawcy opisuje art. 15zf ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 374) w brzmieniu wynikającym z ustawy z dnia 31 marca 2020 r. 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 (Dz. U. z 2020 r., poz. 568).

# RADEK · GRZANKA

KANCELARIA ADWOKACKA

Zgodnie z powyższym przepisem u pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który 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. dopuszczalne jest:

- 1) ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;
- 2) zawarcie porozumienia 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. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;
- 3) zawarcie porozumienia 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.

Jak wynika z treści przepisu art. 15zf tzw. specustawy warunkiem skorzystania z możliwości uelastycznienia czasu pracy jest po pierwsze, brak zaległości z tytułu regulowania zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r., a po drugie spadek obrotów gospodarczych. Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się przy tym spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- 1) nie mniej niż o 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 którym mowa w ust. 1, 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 lub
- 2) 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 którym mowa w ust. 1, w

porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

## **DODATKOWY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY**

Zgodnie ze znowelizowanym art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 374) w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- 1) dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590),
- 2) 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

- przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy przez okres nie dłuższy niż 14 dni.

W ustawie zastrzeżono możliwość przedłużenia okresu pobierania zasiłku w drodze rozporządzenia Rady Ministrów.

## **DOFINANSOWANIE Z FGŚP**

Tę formę wsparcia przewidziano w art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 374).

Może skorzystać z niej każdy pracodawca, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa.

Pracodawca ma możliwość:

- 1) wprowadzenia przestoju ekonomicznego,
- 2) obniżenia wymiaru czasu pracy o 20% nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne

# RADEK · GRZANKA

KANCELARIA ADWOKACKA

wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

## Ad. 1

W przypadku przestoju ekonomicznego pracodawca może liczyć na dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników objętych przestojem w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę a także na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266 i 321) od przyznanych świadczeń.

Należy pamiętać, że pracownikiem w rozumieniu tej regulacji jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy. Przepis natomiast stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 i 1495) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Warunkiem otrzymania wsparcia jest wypłacenie pracownikom objętym przestojem wynagrodzenia obniżonego nie więcej niż o 50 % nie niższego jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, a ponadto:

- 1) niezaleganie w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019,
- 2) wykazanie spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 [przez spadek obrotów rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:
  - 1) nie mniej niż o 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 którym mowa w ust. 1, 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, lub

- 2) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego];
- 3) nie uzyskanie pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy
- 4) niewypowiedzenie umowy z pracownikami w okresie/okresach
  - pobierania świadczeń,
  - przypadających bezpośrednio po okresie pobierania świadczeń nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy

Procedura uzyskania wsparcia polega na sporządzeniu porozumienia pracowniczymi organizacjami związkowymi lub w ich braku – z przedstawicielami Pracowników. Kopię porozumienia przekazuje się właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od jego zawarcia. W porozumieniu określa się co najmniej grupy objęte przestojem oraz okres przez jaki przestój ma obowiązywać.

Wniosek o wsparcie można złożyć w formie elektronicznej na stronie [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl)

## Ad. 2

Ten rodzaj wsparcia polega na dofinansowaniu do wynagrodzenia pracowników, których wymiar czasu pracy został obniżony do wysokości połowy wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS. Tak i w tym przypadku wsparcie obejmuje opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, należnych od pracodawcy od przyznanych świadczeń.

Warunkiem otrzymania wsparcia jest wypłacenie pracownikom, których wymiar czasu pracy został obniżony, wynagrodzenia nie mniejszego niż minimalne, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Pozostałe warunki są takie same, jak w przypadku dofinansowania do wynagrodzeń z powodu przestoju ekonomicznego (zob. Ad. 1).

## **DOFINANSOWANIE MIKRO, MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORCÓW (ART. 15ZZB)**

# RADEK · GRZANKA

KANCELARIA ADWOKACKA

Instrument ten został przewidziany dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców, którzy zatrudniają:

- pracowników, a także inne osoby na podstawie umów:
- o pracę nakładczą,
- zlecenia,
- innych umów o świadczenie usług,
- innych niż umowa o pracę wykonujących pracę zarobkową na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną
- jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Warunkiem otrzymania wsparcia jest wystąpienie spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 a także:

- 1) brak przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy,
- 2) niezaleganie w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019
- 3) utrzymanie w zatrudnieniu pracowników objętych umową, przez okres dofinansowania oraz po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi W przypadku niedotrzymania warunku, przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty

Co istotne, przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

Wysokość dofinansowania zależy od wysokości spadku obrotów. W przypadku spadku obrotów o co najmniej 30% dofinansowanie może zostać 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.

Analogicznie, w przypadku spadku obrotów o co najmniej 50% może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników, a w przypadku spadku obrotów o co najmniej 80% może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników.

Dofinansowanie uzyskuje się na podstawie umowy zawartej ze starostą, na okres nie dłuższy niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku.

## POŻYCZKI DLA MIKROPRZEDSIĘBIORCÓW

Pożyczkę w wysokości do 5 tys. zł udzielaną z środków Funduszu Pracy ma okres nie dłuższy niż 12 miesięcy będą mogli zaciągnąć mikroprzedsiębiorcy, którzy prowadzili działalność gospodarczą przed dniem 1 marca 2020 r., Przez mikroprzedsiębiorcę rozumie się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

- a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
- b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro

Oprocentowanie pożyczki będzie stałe (0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez NBP). Rozpoczęcie spłaty pożyczki będzie następowało po okresie 3-miesięcznej karencji.

Pożyczka wraz z odsetkami będzie podlegała umorzeniu pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia nie zmniejszy stanu zatrudnienia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w stosunku do stanu zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r.

Wniosek w sprawie pożyczki składa się do Powiatowego Urzędu Pracy.

---

## Czy możemy Państwu pomóc?

W razie jakichkolwiek pytań związanych z rozwiązaniami zawartymi w tzw. tarczy antykryzysowej zapraszamy do kontaktu z naszą Kancelarią. Pozostajemy do Państwa dyspozycji we wszystkich kwestiach związanych z rozwiązaniami przewidzianymi w związku z wystąpieniem COVID-19.

## Nasza Kancelaria

Radek-Grzanka Kancelaria Adwokacka  
ul. Roosevelta 8, bud. SEPIA OFFICE p.III  
OFF Piotrkowska Center  
90-056 Łódź  
tel. 42 636 60 09  
mail: sekretariat@radek-grzanka.pl

# RADEK · GRZANKA

KANCELARIA ADWOKACKA