

TARCZA ANTYKRYZYSOWA – ZAGADNIENIA PRACOWNICZE / DOFINANSOWANIE WYNAGRODZEŃ

W oparciu o projekt ustawy przyjętej przez Sejm przedstawiamy najważniejsze zagadnienia dotyczące możliwości uelastycznienia relacji z pracownikami oraz dofinansowania wynagrodzeń i ulg w zapłacie składek ZUS.

➔ Przeróbka ekonomiczna – obniżenie wynagrodzeń pracowników

Pracownikowi objętemu przeróbką ekonomiczną pracodawca może wypłacić wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%. Wynagrodzenie nie będzie mogło być jednak niższe niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. kwoty 2.600 zł brutto, ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przeróbki określa się w porozumieniu z pracownikami.

Przeróbka ekonomiczna oznacza okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.

➔ Obniżenie wymiaru czasu pracy przy spadku obrotów

Przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, może obniżyć pracownikowi wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu. Zmniejszone na skutek obniżenia czasu pracy wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Warunki obniżonego czasu pracy określa się w porozumieniu z pracownikami.

➔ Porozumienie z pracownikami

Porozumienie zawiera pracodawca oraz organizacja związkowa działająca u danego pracodawcy albo - jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W porozumieniu określa się co najmniej: 1) grupy zawodowe objęte przeróbką ekonomiczną lub obniżonym wymiarem czasu pracy; 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników; 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przeróbki ekonomicznej lub obniżonego



Marcin Chomiuk

**Radca prawny
Partner**
Szef Zespołu
Transakcyjnego i Doradztwa
Kontraktowego
marcin.chomiuk@jdp-law.pl



**Magdalena
Zasiewska**

**Doradca
podatkowy
Head of Taxes**
magdalena.zasiewska@jdp-law.pl



**Magdalena
Bartnik**

Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

T: +48 22 246 00 30
F: +48 22 246 00 31
E: office@jdp-law.pl

wymiaru czasu pracy. Kopia porozumienia przekazywana jest właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Możliwe jest czasowe wyłączenie warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy ustalaniu warunków nie stosuje się przepisów dot. Wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

➔ Dofinansowanie wynagrodzenia w czasie przestoju ekonomicznego oraz obniżonego wymiaru czasu pracy

Przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów¹, może zwrócić się z wnioskiem o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych („FGŚP”) świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników (także osób wykonujących pracę nakładczą, pracujących na podstawie umowy zlecenia, dzieło) objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Świadczenia przysługiwać będą przez okres 3 miesiące od daty złożenia wniosku. Rada Ministrów w drodze rozporządzenia będzie mogła przedłużyć ten okres.

Spadek obrotów to spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- I. nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu 2 kolejnych miesięcy w okresie po 01.01.2020 r., do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o wsparcie w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 miesięcy z roku ubiegłego w następstwie wystąpienia COVID 19, lub
- II. nie mniej niż o 25 %, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanego miesiąca w okresie po 01.01.2020 r., do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o wsparcie w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Możliwe dofinansowanie z FGŚP **przy przestoju**: 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. 1300 zł) wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczeń, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Możliwe dofinansowanie z FGŚP **przy obniżonym wymiarze czasu pracy**: do wysokości połowy wynagrodzenia, nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego

¹ Dodatkowe przesłanki: (i) brak zaległości w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy oraz (ii) wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości



Marcin Chomiuk

**Radca prawny
Partner**
Szef Zespołu
Transakcyjnego
i Doradztwa Kontraktowego
marcin.chomiuk@jdp-law.pl



**Magdalena
Zasiewska**

**Doradca
podatkowy**
Head of Taxes

magdalena.zasiewska@jdp-law.pl



**Magdalena
Bartnik**

Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

T: +48 22 246 00 30
F: +48 22 246 00 31
E: office@jdp-law.pl

kwartału (tj. 2079,43 zł) wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanych świadczeń.

➔ Dofinansowanie wynagrodzeń w drodze umowy ze starostą powiatowym (mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa)

Starosta, będzie mógł udzielić przedsiębiorcy w drodze umowy dofinansowania części kosztów wynagrodzenia pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, **o ile pracodawca utrzyma zatrudnienie pracowników objętych umowami, na rzecz których udzielane jest wsparcie przez okres 6 miesięcy**. Suma wsparcia stanowić będzie iloczyn liczby pracowników i odpowiedniego odsetka (50%, 70%, 90%) kwoty bazowej w postaci wynagrodzenia minimalnego, **o ile przedsiębiorca wykaże spadek obrotów o co najmniej odpowiednio 30%, 50%, 80%**. Wsparcie w postaci dofinansowania przez starostę obejmie okres 3 miesięcy, wypłacane w okresach miesięcznych.

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 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

➔ Uelastycznienie wymiaru czasu pracy

Pracodawca dotknięty skutkami epidemii COVID – 19 (spadek obrotów jak przy dofinansowaniu z FGŚP)², będzie mógł w drodze porozumienia z pracownikami (organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników): (i) skrócić dobowy czas nieprzerwanego odpoczynku dla pracownika z obecnych 11 do 8 godzin (wraz z gwarancją oddania pracownikowi równoważnego odpoczynku w okresie 8 tygodni), zaś tygodniowy czas takiego odpoczynku z 35 do 32 godzin; (ii) wprowadzić system równoważny czasu pracy (dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, okres rozliczeniowy do 12 miesięcy); (iii) zastosować mniej korzystne warunki zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

➔ Ulgi w zapłacie składek ZUS

ZUS nie będzie pobierał opłaty prolongacyjnej za rozłożenie na raty lub odroczenie płatności składek.

² Dodatkowa przesłanka: brak zaległości w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy do końca trzeciego kwartału 2019 r.



Marcin Chomiuk

**Radca prawny
Partner**
Szef Zespołu
Transakcyjnego
i Doradztwa Kontraktowego
marcin.chomiuk@jdp-law.pl



**Magdalena
Zasiewska**

**Doradca
podatkowy**
Head of Taxes

magdalena.zasiewska@jdp-law.pl



**Magdalena
Bartnik**

Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

T: +48 22 246 00 30
F: +48 22 246 00 31
E: office@jdp-law.pl

W stosunku do płatnika, zgłoszonego przed 1 lutego 2020 r., który zgłosił do ubezpieczenia mniej niż 10 ubezpieczonych oraz płatnika prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą, gdy przedsiębiorca prowadził działalność przed dniem 1 lutego 2020 r.³, ZUS zwolni ich na wniosek, z obowiązku płacenia składek na ubezpieczenia społeczne za okres od 1 marca do 31 maja 2020 r.

➔ Wydłużenie terminu przekazania zaliczek na PIT

Ustawa wydłuża do 1 czerwca 2020 r. terminy przekazania przez płatników zaliczek na PIT od przychodów z umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło oraz innych świadczeń z tytułu działalności wykonywanej osobiście, o której mowa w art. 13 pkt 8 ustawy o PIT, oraz z tytułu praw autorskich i praw pokrewnych, pobranych w marcu i kwietniu 2020 r. Warunkiem skorzystania z odroczonego terminu płatności jest wykazanie, że płatnik poniósł negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19.

➔ Zwolnienie z PIT i ZUS świadczeń postojowych

Pod pewnymi warunkami, wolne od ZUS i podatku dochodowego są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w 2020 r. na podstawie ustawy o COVID-19:

- 1) świadczenia postojowe, oraz
- 2) świadczenia polegające na zakwaterowaniu i wyżywieniu.

➔ Inne

Zasiłek opiekuńczy: rozszerzenie przesłanek skorzystania z zasiłku opiekuńczego dla rodzica opiekującego się dzieckiem do 8 roku życia na sytuacje niemożności opieki przez nianię lub opiekuna dziennego oraz na opiekę nad niepełnosprawnymi do 18 roku życia;

Badania okresowe pracowników: zawieszenie obowiązków badań okresowych od dnia ogłoszenia stanu epidemii / zagrożenia epidemicznego, badania wstępne lub kontrolne oraz wydanie orzeczenia może wykonać inny lekarz w przypadku braku dostępności lekarza uprawnionego; orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od odwołania stanu epidemii / zagrożenia epidemicznego;

Pracownicze plany kapitałowe: wydłużenie terminu na zawarcie umowy o prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych w imieniu i na rzecz osoby będącej osobą zatrudnioną w stosunku do podmiotów, które zatrudniają co najmniej 50 osób (lecz mniej niż 250) według stanu na

³ Dodatkowe kryterium maksymalnego przychodu (przychód z tej działalności uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek nie może być wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.)



Marcin Chomiuk

**Radca prawny
Partner**
Szef Zespołu
Transakcyjnego
i Doradztwa Kontraktowego
marcin.chomiuk@jdp-law.pl



**Magdalena
Zasiewska**

**Doradca
podatkowy**
Head of Taxes

magdalena.zasiewska@jdp-law.pl



**Magdalena
Bartnik**

Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

T: +48 22 246 00 30
F: +48 22 246 00 31
E: office@jdp-law.pl

dzień 31 grudnia 2019 r. Umowę taką należy zawrzeć do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 9 miesięcy od dnia 1 stycznia 2020 r.

Zezwolenia na pracę: w przypadku gdy ostatni dzień ważności zezwolenia na pracę przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (w związku z wirusem SARS-CoV-2) okres ważności tego zezwolenia na pracę ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. Stosuje się to odpowiednio do decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę lub przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową.

Przedsiębiorstwa wspomagające działalność systemów i obiektów infrastruktury krytycznej i ich dostawcy, stacje paliw, przedsiębiorcy, którzy otrzymali polecenia w związku z przeciwdziałaniem COVID-19: możliwość zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy oraz polecenia świadczenia usług w godzinach nadliczbowych na czas epidemii – w zakresie niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.



Marcin Chomiuk

**Radca prawny
Partner**
Szef Zespołu
Transakcyjnego
i Doradztwa Kontraktowego
marcin.chomiuk@jdp-law.pl



**Magdalena
Zasiewska**

**Doradca
podatkowy**
Head of Taxes

magdalena.zasiewska@jdp-law.pl



**Magdalena
Bartnik**

Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

T: +48 22 246 00 30
F: +48 22 246 00 31
E: office@jdp-law.pl