

Specustawa dotycząca przeciwdziałania skutkom COVID-19

W dniu 31 marca br. Prezydent **podpisał ustawy** tworzące tzw. Tarczę Antykryzysową.

W założeniu rządu pakiet ustaw przewiduje rozwiązania ochraniające zatrudnienie, zmniejszające obciążenie i zachowanie płynności finansowej w firmach oraz przeciwdziałający skutkom gospodarczym pandemii koronawirusa.

Eksperti z M.Krotoski Adwokaci I Radcy Prawni sp.k. na bieżąco monitorowali proces legislacyjny Specustawy i sprawnie potrafią się poruszać w gąszczu liczącej prawie 100 stron ustawie.

Na kolejnych stronach przedstawiamy najważniejsze rozwiązania Ustawy.

Proponujemy wsparcie w następujących obszarach:

- I. **Wstępny telefoniczny audyt na temat wielkości przedsiębiorstwa i zakwalifikowanie do programu wsparcia,**
- II. **Przygotowanie opracowania na temat możliwego wsparcia i narzędzi, które wynikają z ustawy,**
- III. **Pomoc we wdrożeniu rozwiązań:**
 - Optymalizacja czasu pracy i wynagrodzeń pracowników w oparciu o zapisy Specustawy,
 - Wsparcie we wdrożeniu – przygotowanie wniosków, porozumień z pracownikami, wsparcie w wyborze przedstawicieli pracowników, wnioski o umorzenie/dofinansowanie,
 - Określenie pozostałych obszarów pomocowych (nieruchomości, najem, podatki, ZUS, etc.).

Niezależnie od tego, jeśli rozwiązania Tarczy Antykryzysowej nie będą stosowane w Państwa firmie Kancelaria udziela wsparcia dotyczącego optymalizacji zatrudnienia i wynagradzania. Wspólnie z pracodawcą realizujemy przyjęte założenia polityki kadrowej w tym szczególnym okresie.

Masz pytania ?

Zapraszamy do kontaktu,

Maciej Krotoski adwokat, partner zarządzający t. 606 677 230 maciej.krotoski@krotoski-adwokaci.pl	dr Kamila Piernik-Wierzbowska radca prawny, dyrektor zarządzający t. 501 221 333 kamila.piernik-wierzbowska@krotoski-adwokaci.pl	Małgorzata Miller radca prawny, t. 664 330 302 malgorzata.miller@krotoski-adwokaci.pl
---	---	---

Spis treści

Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestoje ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy	3
Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników i składek ZUS	5
Dofinansowanie od starosty dla jednoosobowych działalności gospodarczych.....	6
Zwolnienie z ZUS dla przedsiębiorców prowadzących działalność jednoosobowo lub zatrudniających do 9 osób	7
Brak opłaty prolongacyjnej wynikającej z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych	8
Świadczenie postojowe	9
Dofinansowanie kosztów jednoosobowej działalności.....	11
Bezzwrotna pożyczka dla mikroprzedsiębiorcy.....	11
Zmiana umowy kredytu lub pożyczki	11
Zmiana warunków zatrudnienia i elastyczny czas pracy	12
Rozwiązania dotyczące cudzoziemców	12
Badania lekarskie.....	13
PPK.....	13
Umowa o dzieło.....	13

**Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo
obniżonym wymiarem czasu pracy**

1. **Pracodawca obniża wymiar czasu pracy albo wprowadza przestój ekonomiczny – jak to zrobić patrz pkt 8 i nast.**

2. **W konsekwencji działania z pkt 1. pracodawca otrzymuje:**
 - a) **Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19**
 - b) **Dodatkowo środki na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od ww. świadczeń.**

3. **Warunki jakie musi spełnić:**
 - 1) Przedsiębiorca mikro, mały, średni, duży
 - 2) Spadek obrotów gospodarczych
 - 3) wniosek do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy (środki pochodzą z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych)
 - 4) 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. i wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości
 - 5) pracownik (osoba fizyczne) – umowa o pracę, umowa o pracę nakładczą, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług
 - 6) o ile przedsiębiorca nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy uprzednio.

4. **Jaka kwota z dofinansowania? - przy przestoju ekonomicznym – 50% minimalnego wynagrodzenia plus składki na ubezpieczenia społeczne tj. łącznie 1 533,09 zł, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, a pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50% nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę**

5. **Jakie warunki przy obniżonym wymiarze czasu pracy i kwota z dofinansowania?**
 - 1) Obniżony wymiar o 20% nie więcej niż do 0,5 etatu,
 - 2) Wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne
 - 3) Kwota - do wysokości połowy wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanych świadczeń, tj. 2 452,27 zł

6. Nie przysługuje:

- 1) 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 Głównego Urzędu Statystycznego obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

7. Jak liczymy spadek obrotów gospodarczych?

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.

8. **UWAGA!** Zanim obniżymy wymiar czasu pracy lub zastosujemy przestój ekonomiczny – wymagane jest zawarcie porozumienia ze strona pracowniczą oraz właściwa notyfikacja wskazanym organom.

9. **Wyplata świadczeń** przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku (Rada ministrów może przedłużyć ten okres w drodze rozporządzenia).

Wsparcie prawne Kancelarii:

1. Przygotowanie wytycznych dla pracodawcy niezbędnych w obszarze prawa pracy w zakresie powyższego.
2. Przygotowanie projektu porozumienia pracodawcy z przedstawicielami pracowników.
3. Wniosek do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy o dofinansowanie – decyduje kolejność wpływu wniosków – kto pierwszy ten lepszy!

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników i składek ZUS

- 1. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników i osób współpracujących na innych zasadach oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.**
- 2. Wniosek do powiatowego urzędu pracy we wskazanym terminie od dnia ogłoszenia naboru i zawarcie umowy ze starostą przez przedsiębiorcę.**
- 3. Przedsiębiorca – mikro, mały i średni.**
- 4. Czas – na okres 3 miesięcy, UWAGA!** Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres dofinansowania oraz po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi.
- 5. Spadek obrotów gospodarczych** - 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; 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.
- 6. Wysokość dofinansowania – wyliczana w zależności od wysokości spadku obrotów i może wynosić od 50% do 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę wraz ze składkami ZUS należnymi od pracodawcy.**
- 7. UWAGA: Dofinansowania z FGŚP i od starosty nie można ze sobą łączyć!**

1. Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

2. Spadek obrotów gospodarczych - 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; 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.

3. Wysokość dofinansowania – w zależności od wysokości spadku obrotów, od 50% do 90% minimalnego wynagrodzenia, na okres do 3 miesięcy.

UWAGA: Istnieją obostrzenia w zakresie długości prowadzenia działalności gospodarczej.

4. Wniosek o dofinansowanie składany jest we wskazanym terminie od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

Zwolnienie z ZUS dla przedsiębiorców prowadzących działalność jednoosobowo lub zatrudniających do 9 osób

1. **Zwolnienie z obowiązku opłacenia** nieopłaconych należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, **należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r.**, wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r. (umorzenie składek).
2. **Dla kogo?** – płatnik składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych, lub opłacającego składki wyłącznie na własne ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne, 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.
3. **Wniosek do ZUS o zwolnienie z opłacania składek najpóźniej do dnia 30 czerwca 2020 r.**
4. **Za marzec, kwiecień i maj 2020 r. płatnik składek zobowiązany jest przysyłać deklaracje i raporty zgodnie z przepisami.**
5. **Odmowa zwolnienia w formie decyzji** – odwołanie do Prezesa ZUS.

- 1. Brak opłaty prolongacyjnej w przypadku odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty należności składkowych**
- 2. Wniosek do ZUS złożony w okresie** obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu.
- Podstawa prawna wniosku - ze względów gospodarczych lub innych przyczyn zasługujących na uwzględnienie - art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.
- 4. Za jaki okres? - dotyczy składek należnych od 1 stycznia 2020 r.**
- Sposób - zawarcie umowy z ZUS.

1. Dla kogo?

1) **Osoba prowadząca** pozarolniczą działalność gospodarczą:

a) rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej przed dniem 1 lutego 2020 r. i:

aa) nie zawiesiła prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej oraz jeżeli przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o świadczenie postojowe był o co najmniej 15% niższy od przychodu uzyskanego w miesiącu poprzedzającym ten miesiąc i nie był wyższy od 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku;

bb) zawiesiła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej po dniu 31 stycznia 2020 r. oraz przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, nie był wyższy od 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

2) **Osoba wykonująca** umowę agencyjną, umowę zlecenia, inną umowę o świadczenie usług, albo umowę o dzieło:

a) umowa cywilnoprawna została zawarta przed dniem 1 lutego 2020 r. o maksymalnym przychodzie wskazanym w przepisach.

3) **jeżeli nie podlega** ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu.

2. Warunki:

1) Zamieszkuje na terytorium RP

2) 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) **Nie stosuje się gdy karta podatkowa** – wtedy 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę

3. **W jakiej wysokości?** - 80 % kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r., czyli 2080 zł.

4. W przypadku zbiegu praw do więcej niż jednego świadczenia postojowego przysługuje jedno świadczenie postojowe.

5. Wniosek do ZUS składany samodzielnie lub za pośrednictwem wskazanego w przepisach podmiotu.

6. Wniosek składamy najpóźniej w terminie 3 miesięcy od miesiąca, w którym został zniesiony stan epidemii.
7. Ze świadczenia postojowego nie dokonuje się potrąceń i egzekucji.

Dofinansowanie kosztów jednoosobowej działalności

Na wniosek przedsiębiorcy starosta może przyznać mu dofinansowanie w wysokości nawet 2.340 zł brutto miesięcznie na maksymalnie 3 miesiące.

Jakie warunki musi spełnić wnioskodawca?

1. jest osobą fizyczną,
2. nie zatrudnia pracowników,
3. po 1 stycznia jego obroty spadły w dwóch kolejnych miesiącach o co najmniej 30%,
4. przez okres dofinansowania i po dofinansowaniu przez okres równy dofinansowaniu należy kontynuować działalność gospodarczą,
5. te same koszty nie były finansowane z innych środków publicznych.

Bezzwrotna pożyczka dla mikroprzedsiębiorcy

Na wniosek przedsiębiorcy starosta może udzielić mu pożyczki na bieżące koszty działalności do kwoty 5.000,00 złotych.

Jakie warunki musi spełnić wnioskodawca?

1. jest mikroprzedsiębiorcą,
2. wystawi weksel in blanco celem zabezpieczenia spłaty.

Pożyczka wraz z odsetkami umarza się (obligatoryjnie) na wniosek przedsiębiorcy, jeśli ten 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.

Jeśli pożyczka nie ulegnie umorzeniu, to jej oprocentowanie wynosi w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli (obecnie 0,0525 %).

Zmiana umowy kredytu lub pożyczki

Bank może dokonać zmiany umowy kredytu lub pożyczki gotówkowej w drodze umowy z przedsiębiorcą, w tym przesunąć terminy spłat, a nawet ograniczyć ich wysokość.

Jakie warunki musi spełnić wnioskodawca?

1. nie jest dużym przedsiębiorcą,
2. kredyt lub pożyczka została udzielona przed 8 marca 2020 r.,
3. zmiana jest uzasadniona oceną sytuacji finansowej i gospodarczej kredytobiorcy lub pożyczkobiorcy.

Zmiana warunków zatrudnienia i elastyczny czas pracy

Co można zrobić:

1) zawrzeć z przedstawicielami pracowników lub stroną związkową **porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia** pracowników niż wynikające z umów o pracę (bez dotychczasowych wymogów związanych m.in. z liczbą zatrudnionych),

2) **ograniczyć nieprzerwany odpoczynek** dobowy (dotychczas 11-godzinny) nawet do 8 godzin, a także nieprzerwany odpoczynek tygodniowy (dotychczas 35 godzin) do 32 godzin,

3) w drodze porozumienia z przedstawicielami pracowników lub stroną związkową **wprowadzić system równoważnego czasu pracy**, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy bez spełnienia dotychczasowych przesłanek, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym aż 12 miesięcy (w miejsce dotychczasowego 1 miesiąca).

Kto może to zrobić:

Pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19 (15% z 2 miesięcy liczonych rok do roku lub 25% z 1 miesiąca liczonego do miesiąca poprzedniego) i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych i składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Rozwiązanie zalecane dla pracodawców, którzy chcą przeprowadzić proces optymalizacji zatrudnienia oraz warunków pracy i wynagradzania.

Rozwiązania dotyczące cudzoziemców

Wprowadzone rozwiązania:

- 1) zezwolenia na pracę cudzoziemcowi, których termin ważności upływa w trakcie stanu epidemii, zostają przedłużone z mocy prawa do 30 dnia po odwołaniu tego stanu;
- 2) cudzoziemiec pracujący na mocy oświadczenia, gdzie określony termin pracy upływa w trakcie stanu zagrożenia epidemią lub epidemią może pracę tę wykonywać do 30 dnia po odwołaniu tych stanów.

Kto może skorzystać?

Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia. Pozwolenia przedłużają się z mocy prawa, o ile ich pierwotny termin ważności zakończy/ł się w trakcie stanu zagrożenia epidemią lub epidemią.

Badania lekarskie

Od dnia ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii zawieszają się:

- 1) Obowiązkowe badania okresowe pracowników;
- 2) Obowiązek wystawiania skierowań na badania lekarskie;
- 3) Zawieszenie obowiązku kierowania na okresowe badania pracowników stykających się z substancjami i czynnikami rakotwórczymi lub pyłami zwłókniającymi po zaprzestaniu takiej pracy i po rozwiązaniu stosunku pracy (na wniosek zainteresowanego);
- 4) Zawieszenie obowiązku przeprowadzenia badań lekarskich oraz psychologicznych kierowców wykonujących przewóz drogowy.

Oznacza to, że pracownicy nie mają obowiązku wykonywania badań lekarskich, a pracodawca (kadry) nie muszą wystawiać skierowań.

Przedłużenie ważności badań:

- 1) Orzeczenia lekarskie (wstępne, okresowe i kontrolne badania), których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r. **zachowują swoją ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia lub stanu epidemii.**

Obowiązki po odwołaniu stanu epidemii:

- 1) Pracodawca oraz pracownik mają obowiązek wykonania zawieszonych obowiązków (tj. wystawienie skierowania i wykonanie badań) w okresie do 60 dni od odwołania stanu epidemii.

PPK

Wydłużenie terminu na zawarcie umów o prowadzenie do 90 dni.

Dotyczy tylko pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników. Pozostali pracodawcy wykonują obowiązki dot. wprowadzania PPK zgodnie z pierwotnymi terminami.

Dotyczy tylko pracowników, którzy nie złożyli deklaracji o rezygnacji z programu.

Umowa o dzieło

Rozszerzenie obowiązku zgłaszania do ZUS osób objętych obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i rentownym.

Pracodawcy mają obowiązek zgłaszać do ZUS informację o każdej zawartej umowie o dzieło zawartych z osobami nie będącymi pracownikami lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy z którym pozostaje w stosunku pracy w terminie 7 dni.