

KORONAWIRUS
INFORMACJA PRAWNA



**MINKIEWICZ URZĘDOWSKI
SOBOLEWSKI TORBA**
RADCOWIE PRAWNI

**TARCZA
ANTYKRYZYSOWA**

OPRACOWANIE



Kolor **niebieski** oznacza aktualizację informatora na dzień 18 kwietnia 2020 r. – tego dnia weszła w życie tzw. Tarcza 2.0.¹

Wprowadzone aktualizacje mają jednak zastosowanie również do tych umów o wypłatę świadczeń, które zostały zawarte przed 18 kwietnia 2020 r.

PRZESTÓJ EKONOMICZNY – omówienie najważniejszych zagadnień przewidzianych w ustawie o przeciwdziałaniu COVID-19

<p>Kto może wprowadzić przestój ekonomiczny?</p>	<p>Przestój ekonomiczny mogą wprowadzić:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osoby fizyczne, osoby prawne lub jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonujące działalność gospodarczą. - wspólnicy spółki cywilnej – w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej <i>art. 4 ust. 1 i 2 ustawy Prawo przedsiębiorców</i> <p>a także:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizacja pozarządowa oraz podmioty uprawnione do prowadzenia działalności pożytku publicznego <i>art. 3 ust. 2 i 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie</i> - państwowa osoba prawna tworząca sektor finansów publicznych
<p>Z jakich przyczyn może być wprowadzony?</p>	<p>Wprowadzenie przestoju ekonomicznego powinno być następstwem wystąpienia COVID-19.</p> <p>Nie określono jednak żadnych ograniczeń dla takich następstw, co oznacza, że mogą mieć one różny charakter: techniczny, gospodarczy, prawny, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - każde z nich może stanowić przesłankę dla wprowadzenia przestoju, jeśli tylko było następstwem wystąpienia COVID-19.

¹ Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2

<p>W jakim trybie wprowadzany jest przestój ekonomiczny?</p>	<p>Przestój ekonomiczny jest wprowadzany na podstawie porozumienia pracodawcy z przedstawicielami pracowników (związki zawodowe lub przedstawiciele wybrani w trybie przyjętym u pracodawcy).</p> <p>Żaden pracodawca nie może samodzielnie i jednostronnie wprowadzić przestoju ekonomicznego.</p> <p>Jeśli z powodu wystąpienia COVID-19 zachodzą trudności w wyborze przedstawicieli pracowników, porozumienie może być zawarte z przedstawicielami, którzy zostali przez pracowników wybrani uprzednio dla innych celów.</p> <p>Ustalenie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego – jedynym wymogiem formalnym jest zawarcie porozumienia o przestoju.</p> <p>Zawarcie porozumienia o przestoju powoduje wyłączenie stosowania warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy – w zakresie i przez czas określony w porozumieniu o przestoju.</p>
<p>Co powinno zawierać porozumienie o wprowadzeniu przestoju ekonomicznego?</p>	<p>Przede wszystkim: grupy zawodowe objęte przestojem i czas, w jakim obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju.</p>
<p>Obowiązek informacyjny</p>	<p>Kopia porozumienia musi zostać przekazana właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od daty jego zawarcia.</p> <p>Za nie przekazanie porozumienia lub nieterminowe jego przekazanie nie przewidziano żadnej sankcji.</p>
<p>Jakie możliwości przyznano w związku z wprowadzeniem przestoju ekonomicznego?</p>	<p>Jeśli przedsiębiorca wprowadził przestój ekonomiczny w następstwie wystąpienia COVID-19, to może on:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obniżyć wynagrodzenia swoim pracownikom, - złożyć wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy,

	<p>- złożyć wniosek o dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych</p>
<p>Obniżenie wynagrodzenia – na jakich zasadach?</p>	<p>Każdy pracodawca może obniżyć wynagrodzenie swoim pracownikom – jedynym warunkiem jest wprowadzenie przestoju ekonomicznego na zasadach określonych w ustawie</p> <p>Uprawnienie do obniżenia wynagrodzenia jest niezależne od świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.</p> <p>Maksymalnie wynagrodzenie może zostać obniżone o 50%, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, <u>ale</u> w razie obniżenia wynagrodzenia, pracownik nie może otrzymać wynagrodzenia niższego niż minimalne wynagrodzenie w kraju.</p> <p><i>Np. wynagrodzenie pracownika wynosi 4 000,00 zł – pracodawca może obniżyć mu wynagrodzenie, ale nie więcej niż o 35 %, by w ten sposób zachować wymóg wypłaty pracownikowi minimalnego wynagrodzenia w kraju (4000*35%=1 400 zł; 4000 – 1 400,00 =2 600 zł)</i></p>
<p>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – na jakich zasadach?</p>	<p>Przedsiębiorca nie może zalegać w okresie do końca III kwartału 2019 r. w regulowaniu zobowiązań podatkowych, ani składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, i Fundusz Solidarnościowy.</p> <p>Przedsiębiorca musi odnotować spadek obrotów gospodarczych i musi wprowadzić przestój ekonomiczny – dofinansowanie przysługuje bowiem na wynagrodzenia pracowników objętych przestojem.</p> <p>Dofinansowanie nie przysługuje na wynagrodzenia tych pracowników, którzy w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku, otrzymali wynagrodzenie wyższe niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego z poprzedniego kwartału, ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.</p> <p><i>Np. jeśli wniosek zostanie złożony 31 marca 2020 r., to dofinansowanie nie będzie przysługiwało na wynagrodzenia</i></p>

	<p><i>pracowników, których wynagrodzenie było wyższe niż 15 595,74 zł (przeciętne wynagrodzenie miesięczne w czwartym kwartale 2019 r. wynosiło bowiem 5 198,58 zł*3=15 595,74 zł)</i></p> <p>Pomoc z FGŚP nie przysługuje przedsiębiorcy, który uzyskał pomoc w odniesieniu do tych samych pracowników i w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy. Objęcie pracowników dofinansowaniem wyklucza wypowiedzenie im umowy o pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą jedynie w okresie, w którym pracownik pobiera świadczenia w ramach dofinansowania.</p> <p>-</p> <p>Nie wyklucza natomiast wypowiedzenia umowy o pracę w okresie przypadającym bezpośrednio po okresie pobierania świadczeń w ramach dofinansowania (3 miesięcy).</p>
<p><u>Spadek obrotów gospodarczych</u></p>	<p>Spadek obrotów gospodarczych to spadek sprzedaży towarów lub usług wynoszący:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nie mniej niż o 15%, obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych (z okresu od 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku) do dwóch miesięcy analogicznych z roku 2019, - nie mniej niż o 25% obliczone jako stosunek obrotów z dowolnego miesiąca (z okresu po 1 stycznia 2020 r.) w porównaniu do miesiąca poprzedniego. <p>Dla ustalenia spadku obrotów gospodarczych dopuszczalne jest porównywanie okresów, które rozpoczynają się w trakcie miesiąca kalendarzowego – w takim przypadku jako miesiąc traktuje się 30 dni następujących kolejno po sobie.</p> <p><i>Np. 2 miesięczny okres porównywany rozpoczyna się w dniu 15 stycznia 2020 r. – wtedy jego koniec przypadnie na 15 marca 2020 r. (60 dni od 15 stycznia)</i></p>
<p>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – na jakie świadczenia?</p>	<p>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przysługuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - na dofinansowanie wynagrodzeń wypłacanych pracownikom objętym przestojem, których wynagrodzenie zostało obniżone – w wysokości 50 % wynagrodzenia minimalnego w kraju, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,

	<p>- na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, które są należne od pracodawcy – od świadczeń przyznanych pracodawcy (świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy/ na dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych).</p> <p>Świadczenia na dofinansowanie i opłacanie składek będą wypłacane w okresach przestoju i będą przysługiwały przez łączny okres 3 miesięcy, liczony od miesiąca, w którym, został złożony wniosek.</p> <p><i>np. przestój został wprowadzony na czas od 20 IV 2020 r. do 20 VII 2020 r., wniosek o dofinansowanie został złożony 22 kwietnia 2020 r. – to oznacza, że dofinansowanie będzie przysługiwało do 1 VI 2020 r., bowiem w tym miesiącu (kwietniu) złożono wniosek i pomimo, że przestój został wprowadzony od 20 IV 2020 r.</i></p>
--	--

OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY – omówienie najważniejszych zagadnień przewidzianych w ustawie o przeciwdziałaniu COVID-19

Te same podmioty, które mogą wprowadzić przestój ekonomiczny

Z tych samych przyczyn, które uzasadniają wprowadzenie przestoju ekonomicznego,

w tym samym trybie, co przestój ekonomiczny i z **obowiązkiem informacyjnym**

mogą dokonać OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY

i uzyskać takie same możliwości, jak przy przestoju ekonomicznym

<p>O ile może zostać obniżony wymiar czasu pracy?</p>	<p>Obniżenie może nastąpić o 20%, ale nie więcej do ½ etatu.</p> <p><i>Np. pracownik jest zatrudniony na ¼ etatu; przy założeniu, że cały etat to 40h/tyg., jego etat wynosi 30h/tyg., zatem wymiar czasu pracy może zostać obniżony o 20% (6h), bowiem wtedy będzie on pracował 24h/tyg., czyli więcej niż ½ etatu.</i></p>
--	--

<p>Jakie są warunki wynagrodzenia w razie obniżenia wymiaru czasu pracy?</p>	<p>W razie obniżenia wymiaru czasu pracy, wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie w kraju, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.</p> <p><i>Np. pracownik jest zatrudniony na ¾ etatu więc w razie obniżenia wymiaru czasu pracy do ½ etatu, nie może on otrzymać wynagrodzenia niższego niż 1 300 zł (2 600 zł *1/2)</i></p>
<p>Co powinno zawierać porozumienie o obniżeniu wymiaru czasu pracy?</p>	<p>Przede wszystkim: grupy zawodowe objęte obniżonym wymiarem czasu pracy, obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników i okres, w jakim obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju.</p>
<p>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – modyfikacja w zakresie dofinansowania wynagrodzeń</p>	<p>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przysługuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - na dofinansowanie wynagrodzeń wypłacanych pracownikom, których wymiar czasu pracy i wynagrodzenie zostały obniżone – do wysokości połowy wynagrodzenia uzyskanego odpowiednio do obniżonego wymiaru czasu pracy, jednak nie więcej niż 40 % wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku. <p><i>Np. pracownik w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy uzyskuje wynagrodzenie 1 950 zł, z czego połowa to 975 zł; wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca złożył 31 marca 2020 r. więc pod uwagę brane jest przeciętne wynagrodzenie miesięczne w IV kwartale 2019 r. które wynosiło 5 198,58 zł, z czego 40% to kwota 2 079,43 zł; przedsiębiorca uzyska więc dofinansowanie do wynagrodzenia tego pracownika w kwocie 975 zł, bo nie jest ona wyższa niż 40 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w IV kwartale 2019 r.</i></p> <p>Należy jednak pamiętać o progu 300% - obowiązuje on również w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzeń.</p>

W razie jakichkolwiek pytań, czy wątpliwości pozostajemy do Państwa dyspozycji.