

**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.<sup>1</sup>

Kolor **fioletowy** oznacza aktualizację informatora na dzień 16 maja 2020 r. – tego dnia weszła w życie tzw. Tarcza 3.0.<sup>2</sup>

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><b>Kto może wprowadzić przestój ekonomiczny?</b></p>	<p>Przestój ekonomiczny mogą wprowadzić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>osoby fizyczne, osoby prawne lub jednostki organizacyjne</b> nie posiadające osobowości prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, <b>wykonujące działalność gospodarczą</b>.</li> <li>- <b>wspólnicy spółki cywilnej – w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej</b> <i>art. 4 ust. 1 i 2 ustawy Prawo przedsiębiorców</i></li> </ul> <p>a także:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>organizacja pozarządowa oraz podmioty uprawnione do prowadzenia działalności pożytku publicznego</b> <i>art. 3 ust. 2 i 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie</i></li> </ul> <p>Z katalogu podmiotów uprawnionych usunięto państwowe osoby prawne, tworzące sektor finansów publicznych.</p>
<p><b>Z jakich przyczyn może być wprowadzony?</b></p>	<p>Wprowadzenie przestoju ekonomicznego powinno być następstwem wystąpienia COVID-19.</p>

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

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2

	<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> <p>- każde z nich może stanowić przesłankę dla wprowadzenia przestoju, jeśli tylko było następstwem wystąpienia COVID-19.</p>
<p><b>W jakim trybie wprowadzany jest przestój ekonomiczny?</b></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><b>Co powinno zawierać porozumienie o wprowadzeniu przestoju ekonomicznego?</b></p>	<p>Przede wszystkim: grupy zawodowe objęte przestojem i czas, w jakim obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju.</p>
<p><b>Obowiązek informacyjny</b></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><b>Jakie możliwości przyznano w związku z wprowadzeniem przestoju ekonomicznego?</b></p>	<p>Jeśli przedsiębiorca wprowadził przestój ekonomiczny w następstwie wystąpienia COVID-19, to może on:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obniżyć wynagrodzenia swoim pracownikom,</li> <li>- złożyć wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy,</li> <li>- złożyć wniosek o dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych</li> </ul>
<p><b>Obniżenie wynagrodzenia – na jakich zasadach?</b></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><b>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – na jakich zasadach?</b></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 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 style="text-align: center;">-</p> <p><b>Nie wyklucza natomiast wypowiedzenia umowy o pracę w okresie przypadającym bezpośrednio po okresie pobierania świadczeń w ramach dofinansowania (3 miesiący).</b></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"> <li>- 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,</li> <li>- nie mniej niż o 25% obliczone jako stosunek obrotów z dowolnego miesiąca (z okresu po 1 stycznia 2020 r.) w porównaniu do miesiąca poprzedniego.</li> </ul> <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><b>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – na jakie świadczenia?</b></p>	<p>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przysługuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- na dofinansowanie wynagrodzeń wypłacanych pracownikom objętym przestojem, których wynagrodzenie zostało obniżone – w wysokości 50 % wynagrodzenia minimalnego w kraju, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,</li> <li>- 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).</li> </ul> <p>Świadczenia na dofinansowanie i opłacanie składek będą wypłacane w okresach przestoju i będą przysługiwały przez łączny okres 3 miesięcy, liczony <b>od miesiąca, w którym, został złożony wniosek.</b></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><b>O ile może zostać obniżony wymiar czasu pracy?</b></p>	<p>Obniżenie może nastąpić o 20%, ale nie więcej do ½ etatu.</p> <p><i>Np. pracownik jest zatrudniony na ¾ 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><b>Jakie są warunki wynagrodzenia w razie obniżenia wymiaru czasu pracy?</b></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><b>Co powinno zawierać porozumienie o obniżeniu wymiaru czasu pracy?</b></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><b>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – modyfikacja w zakresie dofinansowania wynagrodzeń</b></p>	<p>Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przysługuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul> <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.**