

WSPARCIE PRACODAWCÓW czyli tarcza antykryzysowa w prawie pracy

Specustawa z dnia 31 marca 2020 r., zwana potocznie TARCZĄ ANTYKRYZYSOWĄ wprowadza rozwiązania mające na celu wsparcie pracodawców oraz ochronę miejsc pracy.

Oto najważniejsze z nich:

1. OBNIŻONY WYMIAR CZASU PRACY, PRZESTÓJ EKONOMICZNY

Specustawa zakłada możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy albo objęcia pracowników przestojem ekonomicznym, a ponadto w obu przypadkach przewiduje procedurę dofinansowania wynagrodzeń pracowników:

- A) Przedsiębiorca może obniżyć pracownikowi¹ wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
- B) Pracownikowi² objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
- C) Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu, które pracodawca powinien zawrzeć z działającymi u niego organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników, a następnie przekazać kopię takiego porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W przedmiotowym porozumieniu określa się co najmniej:

- grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- okres³, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

2. DOFINANSOWANIE WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW

W ramach rozwiązań przewidzianych przez Specustawę, pracodawca może skorzystać z dwóch rodzajów dofinansowań do wynagrodzeń pracowników:

- A) Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych („FGŚP”)

Przedsiębiorca może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy i wypłatę z FGŚP świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19. Ponadto takiemu przedsiębiorcy przysługują środki z FGŚP na opłacanie

¹ Przez pracownika rozumie się również osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

² Por. zgodnie z definicją zawartą w przepisie nr 1.

³ W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od wyżej wymienionych, przyznanych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń.

Wysokość dofinansowania kształtuje się następująco:

- w przypadku wynagrodzenia pracownika, któremu obniżono wymiar czasu pracy - **dofinansowanie wynosi do wysokości połowy tego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% średniego miesięcznego wynagrodzenia**⁴.
- w przypadku wynagrodzenia pracownika objętego przerwami ekonomicznymi - **dofinansowanie wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę**, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

UWAGA! Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie było wyższe niż 300% średniego miesięcznego wynagrodzenia⁵.

Świadczenia oraz środki, o których mowa powyżej, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku o dofinansowanie, chyba że Rada Ministrów przedłuży ten okres.

UWAGA! Aby ubiegać się o dofinansowanie przedsiębiorca musi spełniać łącznie następujące przesłanki:

- u przedsiębiorcy wystąpił spadek obrotów⁶ gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19;
- przedsiębiorca nie zalega w regulowaniu zobowiązań publicznoprawnych do końca trzeciego kwartału 2020 r., poza usprawiedliwionymi sytuacjami w postaci porozumienia z ZUS lub US;
- wobec przedsiębiorcy nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości.

UWAGA! Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z FGŚP

wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

B) Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników ze środków starosty (Funduszu Pracy)

Przedsiębiorca może zwrócić się do starosty (powiatowego urzędu pracy) z wnioskiem o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników⁷ oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w następstwie wystąpienia COVID-19.

Wysokość dofinansowania zależy od tego, o ile nastąpił spadek obrotów i kształtuje się następująco:

- w przypadku spadku obrotów o co najmniej 30% – może być przyznane dofinansowanie 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**;
- w przypadku spadku obrotów o co najmniej 50% – może być przyznane dofinansowanie w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, **jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia**, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, **w odniesieniu do każdego pracownika**;
- w przypadku spadku obrotów o co najmniej 80% – może być przyznane dofinansowanie w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na

⁴ Tj. 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

⁵ Por. zgodnie z definicją zawartą w przepisie nr 4.

⁶ Przez spadek obrotów gospodarczych 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 dofinansowanie, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego, 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 dofinansowanie, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego;

przy czym - w obydwu przypadkach - 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.

⁷ Por. zgodnie z definicją zawartą w przepisie nr 1.

ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, **jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia**, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, **w odniesieniu do każdego pracownika**.

UWAGA! Aby ubiegać się o dofinansowanie przedsiębiorca musi spełniać łącznie następujące przesłanki:

- u przedsiębiorcy wystąpił spadek obrotów⁸ gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19;
- przedsiębiorca nie zalega w regulowaniu zobowiązań publicznoprawnych do końca trzeciego kwartału 2019 r.;
- wobec przedsiębiorcy nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości;
- przedsiębiorca posiada status mikroprzedsiębiorcy, małego albo średniego przedsiębiorcy;
- przedsiębiorca zatrudnia pracowników objętych wnioskiem.

Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją siedzibę lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników **w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy**. We wniosku przedsiębiorca składa oświadczenie o spełnieniu ww. przesłanek oraz wskazuje wysokość wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne, a także numer rachunku bankowego.

W następstwie złożonego wniosku starosta zawiera z przedsiębiorcą **umowę**.

Dofinansowanie jest **wypłacane w okresach miesięcznych**, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych ww. umową oraz kosztach wynagrodzeń każdego z tych pracowników i należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane.

UWAGA! Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową **przez**

okres dofinansowania oraz po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi.

Dofinansowanie może być przyznane od dnia złożenia ww. wniosku na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, chyba że Rada Ministrów przedłuży ten okres.

UWAGA! Przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

3. CZAS PRACY

Specustawa daje pracodawcom możliwość wprowadzenia zmian w zakresie czasu pracy, a konkretnie:

- Możliwość ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego** do nie mniej niż 8 godzin (z 11 godzin przewidzianych w Kodeksie pracy) i **nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego** do nie mniej niż 32 godzin (z 35 godzin przewidzianych w Kodeksie pracy), obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. W zakresie ograniczenia odpoczynku dobowego pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku, który pracodawca winien udzielić pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.
- Możliwość zawarcia 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;
- Możliwość zawarcia 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.

Ww. porozumienia⁹ pracodawca powinien zawrzeć z działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników, a następnie przekazać

⁸ 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; 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.

⁹ W zakresie i przez czas określony w danym porozumieniu nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

kopię takiego porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

UWAGA! Powyższe rozwiązania mogą zostać wprowadzone jedynie przez pracodawcę, który spełnia łącznie następujące przesłanki:

- a) u pracodawcy wystąpił spadek obrotów¹⁰ gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, oraz
- b) pracodawca nie zalega w regulowaniu zobowiązań publicznoprawnych do końca trzeciego kwartału 2019 r., poza usprawiedliwionymi sytuacjami w postaci porozumienia z ZUS lub US.

4. PRZEDŁUŻENIE WAŻNOŚCI NIEKTÓRYCH ORZECZEŃ, ZEZWOLEŃ, ZAŚWIADCZEŃ, ITP.

Specustawa wprowadza także prolongatę okresu ważności kluczowych dla wielu pracodawców dokumentów:

- A) **Orzeczenie o częściowej albo całkowitej niezdolności do pracy**, którego ważność upływa w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, zachowuje ważność przez okres kolejnych 3 miesięcy od dnia upływu terminu jego ważności, w przypadku złożenia wniosku o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres przed upływem terminu ważności tego orzeczenia;
- B) **Orzeczenie o okolicznościach uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego**, którego ważność upływa w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, zachowuje ważność przez okres kolejnych 3 miesięcy od dnia upływu terminu ważności tego orzeczenia, jednak nie dłużej niż przez 12 miesięcy, w przypadku złożenia wniosku o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres, przed upływem terminu ważności tego orzeczenia;
- C) **Zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pracę sezonową**, którego ostatni dzień ważności przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia

następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. Powyższe stosuje się odpowiednio do decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę lub przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową;

- D) Cudzoziemiec może wykonywać pracę na rzecz podmiotu, który złożył **oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**, wpisane do ewidencji oświadczeń, także w okresie lub okresach nieobjętych oświadczeniem do upływu 30 dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni, bez zezwolenia na pracę. Dodatkowego okresu wykonywania pracy nie wlicza się do okresu wykonywania pracy (6 miesięcy w okresie 12 miesięcy);
- E) **Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich**, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

UWAGA! Utrzymano obowiązek przeprowadzania wstępnych badań lekarskich wobec osób nowo przyjmowanych do pracy. Jednocześnie doprecyzowano, że w przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz, przy czym wydane przez niego orzeczenie lekarskie traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

¹⁰ Por. zgodnie z definicją zawartą w przepisie nr 6.