



INFORAKADEMIA

TARCZA ANTYKRYZYSOWA

Świadczenia dla pracowników, wynagrodzenia, składki ZUS

Paweł Ziółkowski

prawnik, specjalista w dziedzinie prawa pracy i podatków

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



INFOR*lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

Świadczenia dla pracowników przychodzących do pracy

- Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Art. 80 K.p.

Wynagrodzenie przestojowe

- § 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
- § 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
- § 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.
- § 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

Art. 81 K.p.

Powstrzymanie się od pracy

- § 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
- § 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
- § 2¹. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.
- § 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 210 K.p.

Praca zdalna

- W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 z późn.zm.) – dalej antyCOVID

Może to nie znaczy musi...

- Pracodawca nie ma obowiązku polecania pracy zdalnej
- Pracownik nie ma możliwości domagania się pracy zdalnej

Polecenie pracodawcy

- Brak formy polecenia
- Przechowywanie w...
- Brak zasad wykonywania pracy zdalnej

RODO a telepraca

- Dostęp zdalny do systemu
- Ochrona danych podczas pracy w domu
- Zabezpieczenia
- Czy pracodawca może wypytywać pracownika o sposób spędzania czasu wolnego?

Praca zdalna a BHP

- Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy – dotyczy to także pracy zdalnej
- Podczas epidemii COVID-19 oznacza to np. możliwość mierzenia temperatury ciała

Możliwość powierzenia innej pracy

- § 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.
- § 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.
- § 3. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.
- § 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Praca zdalna a telepraca

Praca zdalna

- Wykonywana poza miejscem jej stałego wykonywania
- Pracodawca ma możliwość wskazania miejsca
- Może zostać narzucona przez pracodawcę
- Przepisy nie przewidują ani konieczności zapewnienia sprzętu do teletransmisji, ani ekwiwalentu

Telepraca

- Wykonywana na odległość
- Co do zasady pracownik wybiera miejsce pracy
- Wymagane jest porozumienie stron
- Konieczność zapewnienia sprzętu do teletransmisji lub wypłaty ekwiwalentu

Izolacja

- Odosobnienie osoby lub grupy osób chorych na chorobę zakaźną albo osoby lub grupy osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby.

Kwarantanna

- Odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.

Decyzja inspektora sanitarnego

- Państwowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny **może wydać decyzję o poddaniu kwarantannie lub izolacji** osoby przebywającej na terytorium RP, jeśli jest ona zakażona, chora na chorobę zakaźną albo podejrzana o zakażenie lub chorobę zakaźną lub miała styczność ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego.

Okres kwarantanny

- W przypadku choroby wywołanej koronawirusem SARS-CoV-2 (COVID-19) oraz bliskowschodniego zespołu niewydolności oddechowej (MERS) okres kwarantanny wynosi 14 dni.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 7 marca 2020 r. w sprawie wykazu chorób powodujących powstanie obowiązku kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego oraz okresu obowiązkowej kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego (Dz.U. poz. 376).

Izolacja lub kwarantanna a prawo do wynagrodzenia

- Na mocy art. 6 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t.: Dz.U. z 2019 r. poz. 645 z późn.zm.) zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego.
- **Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się między innymi niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.**

Izolacja lub kwarantanna a prawo do wynagrodzenia

- Jeżeli lekarz leczący uzna, że w trakcie izolacji lub kwarantanny ze względu na stan zdrowia osoby poddanej tym obowiązkom uzasadnione jest orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby i potwierdzi to wystawiając **zaświadczenie lekarskie**, jest ono dokumentem do ustalenia prawa i wypłaty świadczeń z tytułu choroby.
- Jeżeli jednak ubezpieczony dobrowolnie powstrzyma się od pracy i nie otrzyma zaświadczenia lekarskiego ani decyzji inspektora sanitarnego, **nie przysługuje mu prawo do świadczeń pieniężnych w razie choroby (wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek)**.

Ograniczenie działalności a prawo do wynagrodzenia

- Pracodawca ponosi ryzyko prowadzenia swojej działalności i nie powinien przerzucać tego ryzyka na pracownika.
- Jeżeli wykonywanie działalności pracodawcy zostało ograniczone (taka sytuacja dot. m.in. restauracji i sklepów w galeriach), pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia.
- Żądanie od pracowników, aby poszli na urlop (a w szczególności na urlop bezpłatny), może być uznane za naruszenie uprawnień pracowniczych.

Prawo do zasiłku opiekuńczego

- W sytuacji konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny, gdy lekarz wystawił z tego tytułu zaświadczenie lekarskie, ubezpieczonemu przysługuje prawo do zasiłku opiekuńczego na ogólnych zasadach.
- Prawo do zasiłku opiekuńczego istnieje także w sytuacji, gdy powiatowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny na podstawie ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi wydał decyzję o konieczności izolacji lub kwarantanny dziecka.
- **Nie jest wymagany okres wyczekiwania!**

Zamknięcie żłobka lub przedszkola

- Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem – w takim przypadku zasiłek przysługuje przez maksymalnie 60 dni.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

- **Od 8 marca 2020 r.: z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8 przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni, jeżeli w związku ze zwalczaniem zakażenia wirusem i rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej u ludzi, wywołanej tym wirusem nastąpi zamknięcie żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko.**

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

- Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie obojgu rodzicom w wymiarze do 14 dni, niezależnie od liczby dzieci wymagających opieki w związku z zamknięciem placówki z powodu wirusa.
- **Dokumentem do wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego jest oświadczenie ubezpieczonego.**
- Za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie przysługuje zasiłek opiekuńczy, ale dodatkowy zasiłek opiekuńczy jest w tej samej wysokości.
- Okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego może być wykorzystany w dniach.

Wyłączenie z opiekuńczego

- Zasilek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. Nie dotyczy to jednak opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat.

Nowy dodatkowy zasiłek opiekuńczy

- W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:
 - 1) dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590),
 - 2) dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego- przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy przez okres nie dłuższy niż 14 dni.
- W przypadku zamknięcia szkoły, ośrodka rewalidacyjno-wychowawczego, ośrodka wsparcia, warsztatu terapii zajęciowej lub innej placówki pobytu dziennego o podobnym charakterze z powodu COVID-19, do których uczęszcza dorosła osoba niepełnosprawna, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dorosłą osobą niepełnosprawną, przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy przez okres nie dłuższy niż 14 dni.
- Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, określić dłuższy okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego niż wskazany powyżej lub, biorąc pod uwagę okres na jaki zostały zamknięte żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, szkoły, placówki pobytu dziennego oraz inne placówki lub okres niemożności sprawowania opieki przez nianie lub opiekunów dziennych.

Nowy dodatkowy zasiłek opiekuńczy

- W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, osobie, o której mowa w art. 7 w ust.1 i ust. 2 oraz art. 16 w ust. 1 i ust. 2 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2020 r. poz. 174), przysługuje zasiłek opiekuńczy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:
 - 1) dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
 - 2) dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności.
- Powyższy zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres nie dłuższy niż 14 dni.
- Zasiłek opiekuńczy za każdy dzień wynosi 1/30 z kwoty emerytury podstawowej w rozumieniu art. 6 pkt 7 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.
- Do przyznawania i wypłaty zasiłku opiekuńczego stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
- Zasiłek opiekuńczy finansowany jest z budżetu państwa za pośrednictwem KRUS.
- Do zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w ust. 1, nie stosuje się art. 29 ust. 10 i 12 oraz art. 52 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 869 z późn.zm.).
- Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, określić dłuższy okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego niż wskazany powyżej, biorąc pod uwagę okres na jaki zostały zamknięte żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, szkoły, placówki pobytu dziennego oraz inne placówki lub okres niemożności sprawowania opieki przez nianie lub opiekunów dziennych.

Świadczenia na rzecz ochrony pracy

- Przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków FGŚP świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19.
- Przedsiębiorcy, o którym wyżej mowa, przysługują środki z FGŚP na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266 i 321) od przyznanych świadczeń.
- Przedsiębiorca aby dostać dofinansowanie nie może mieć zaległości publicznoprawnych do końca trzeciego kwartału 2019 r.

Definicja pracownika

- Pracownikiem jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy.
- Zasady stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Spadek obrotów

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 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.

Przestój ekonomiczny

- **Przestój ekonomiczny** to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.
- W myśl art. 81 K.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, **przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną**, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Przestój ekonomiczny

- Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
- Wynagrodzenie jest w takim przypadku dofinansowywane ze środków FGŚP, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dopłatę, było wyższe niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.

Obniżenie etatu

- Przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może obniżyć 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 ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
- Wynagrodzenie, jest dofinansowywane ze środków FGŚP do wysokości połowy powyższego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie, było wyższe niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.

Porozumienie

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacje związkowe reprezentatywne – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 3) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
- 4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

Porozumienie

- W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.
- W porozumieniu określa się co najmniej:
 - 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
 - 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
 - 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Zasady wspólne

- Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1–3 K.p.
- Świadczenia oraz środki przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku o dofinansowanie. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania skutkom gospodarczym COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.
- 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.
- Wnioski o dofinansowanie, rozpatruje się według kolejności ich wpływu, do wyczerpania środków.

Czas pracy

U pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który 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., dopuszczalne jest:

- 1) ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dziennego do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego; w takim przypadku pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku. Równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.
- 2) zawarcie 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;
- 3) zawarcie 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.

Spadek obrotów

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się sprzedaż 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 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.

Porozumienie

Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacje związkowe reprezentatywne – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 3) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
- 4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy

– jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Porozumienie

- Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, do rejestru ponadzakładowych układów pracy.
- W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami 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.

Czas pracy

- W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:
 - 1) zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
 - 2) polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.
- Przepis ust. 1 stosuje się do pracodawców zatrudniających pracowników:
 - 1) w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej w rozumieniu art. 3 pkt 2 lit. a, c, f, h i k ustawy z 6 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz.U. z 2019 r. poz. 1398 oraz z 2020 r. poz. 148, 284 i 374);
 - 2) w przedsiębiorstwie będącym podwykonawcą lub dostawcą, którzy nie są częścią infrastruktury krytycznej, o której mowa w pkt 1, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej;
 - 3) zapewniających funkcjonowanie stacji paliw płynnych w rozumieniu art. 3 pkt 10h ustawy z 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz.U. z 2019 r. poz. 755, z późn.zm.) oraz stacji gazu ziemnego w rozumieniu art. 2 pkt 26 ustawy z 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1124, 1495, 1527 i 1716 oraz z 2020 r. poz. 284);
 - 4) u przedsiębiorcy, w stosunku do którego wydano polecenie związane ze zwalczaniem COVID-19.
- W przypadkach, o których mowa w ust. 1:
 - 1) pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.
 - 2) pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu, o którym mowa w art. 167² ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwając termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony.

Dodatkowe dofinansowanie

- Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników w rozumieniu art. 15g ust. 4 zdanie pierwsze oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.
- Zasadę powyższą stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo które wykonują pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Dodatkowe dofinansowanie

- 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.
- Dofinansowanie w przypadku spadku obrotów o:
 - 1) co najmniej 30% – może być przyznane 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 w rozumieniu ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zwanego dalej „minimalnym wynagrodzeniem”, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
 - 2) co najmniej 50% – może być przyznane 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;
 - 3) co najmniej 80% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na 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.

Dodatkowe dofinansowanie

- Dofinansowanie może być przyznane od dnia złożenia w PUP wniosku mikroprzedsiębiorcom, małym oraz średnim przedsiębiorcom na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.
- Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową ze starostą, 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.
- Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową ze starostą, przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi. W przypadku niedotrzymania tego warunku, przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

Pomoc dla samozatrudnionych

- Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać przedsiębiorcy będącemu osobą fizyczną niezatrudniającemu pracowników, dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.
- Dofinansowanie w przypadku spadku obrotów o:
 - 1) co najmniej 30% – może być przyznane w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
 - 2) co najmniej 50% – może być przyznane w wysokości 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
 - 3) co najmniej 80% – może być przyznane w wysokości 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie
 - na okres nie dłuższy niż 3 miesiące (Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres).
- Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o prowadzeniu działalności w danym miesiącu, za który dofinansowanie jest wypłacane.
- Przedsiębiorca jest obowiązany do prowadzenia działalności gospodarczej przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie.
- Dofinansowanie wykorzystanie niezgodnie z przeznaczeniem podlega zwrotowi, bez odsetek, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

Mikropożyczka

- W celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 starosta może, na podstawie umowy, udzielić ze środków Funduszu Pracy jednorazowo pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy który prowadził działalność gospodarczą przed dniem 1 marca 2020 r.
- Wniosek o pożyczkę mikroprzedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej, po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy. We wniosku o pożyczkę mikroprzedsiębiorca oświadcza o stanie zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r. w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.
- Pożyczka może być udzielona do wysokości 5 000 zł.
- Oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski.
- kres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 12 miesięcy, z karencją w spłacie kapitału wraz z odsetkami przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki (Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres).
- Pożyczka wraz z odsetkami na wniosek mikroprzedsiębiorcy podlega umorzeniu, pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca 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. We wniosku o umorzenie mikroprzedsiębiorca oświadcza o nie zmniejszeniu stanu zatrudnienia.
- Formą zabezpieczenia spłaty udzielonej pożyczki jest weksel własny in blanco lub inna forma zabezpieczenia ustalona przez strony umowy.

Świadczenie przestojowe

- Osobie:
 - 1) prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców lub innych przepisów szczególnych,
 - 2) wykonującej umowę agencyjną, umowę zlecenia, inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilny, stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowę o dzieło („umowy cywilnoprawne”)

– przysługuje świadczenie postojowe, jeżeli nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu.
- Świadczenie postojowe przysługuje osobom zamieszkującym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli są:
 - 1) obywatelami Rzeczypospolitej Polskiej lub
 - 2) posiadającymi prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, lub
 - 3) cudzoziemcami legalnie przebywającymi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
- Świadczenie postojowe przysługuje, gdy 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.

Świadczenie przestojowe (przedsiębiorcy)

- Przedsiębiorcy świadczenie postojowe przysługuje jeżeli:
 - 1) nie zawiesiła prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej oraz jeżeli przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych 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% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej;
 - 2) zawiesiła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej po dniu 31 stycznia 2020 r. oraz przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, nie był wyższy od 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.
- Wymogów powyższych nie stosuje się do przedsiębiorcy, do którego mają zastosowanie przepisy dotyczące zryczałtowanego podatku dochodowego w formie karty podatkowej i która korzystała ze zwolnienia sprzedaży od podatku od towarów i usług na podstawie art. 113 ust. 1 i 9 ustawy o VAT.

Świadczenie przestojowe (cywilnoprawni)

- Osobie wykonującej umowę cywilnoprawną świadczenie postojowe przysługuje jeżeli:
 - 1) umowa cywilnoprawna została zawarta nie później niż w dniu 1 lutego 2020 r.;
 - 2) wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy cywilnoprawnej wynosi nie mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r.

Świadczenie przestojowe

- Świadczenie postojowe przysługuje w wysokości 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, obowiązującego w 2020 r.
- W przypadku gdy suma przychodów z umów cywilnoprawnych w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskana w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe wynosi mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r. świadczenie postojowe przysługuje w wysokości sumy wynagrodzeń z tytułu wykonywania tych umów cywilnoprawnych.
- Przedsiębiorcy świadczenie postojowe przysługuje w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, obowiązującego w 2020 r.
- W przypadku zbiegu praw do więcej niż jednego świadczenia postojowego przysługuje jedno świadczenie postojowe.
- Ustalenie prawa do świadczenia postojowego następuje na wniosek zainteresowanego składany do ZUS.

Świadczenie postojowe

- Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, przyznać ponowną wypłatę świadczenia postojowego dla osób, które otrzymały to świadczenie, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.
- ZUS wypłaca świadczenie postojowe niezwłocznie po wyjaśnieniu ostatniej okoliczności niezbędnej do jego przyznania.
- Świadczenie postojowe oraz koszty obsługi wypłaty tego świadczenia są finansowane z Funduszu Pracy.

Zwolnienie od składek

- Na wniosek płatnika składek, zwalnia się z obowiązku opłacania nieopłaconych składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należnych za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., za osoby prowadzące pozarolniczą działalność i osoby z nimi współpracujące, za pracowników oraz za osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, i osoby z nimi współpracujące.

Zwolnienie od składek

- Zwolnienie z tytułu nieopłaconych składek przysługuje, jeżeli płatnik składek:
 - 1) jest osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych lub w innych przepisach odrębnych;
 - 2) wykonywał działalność przed dniem 1 lutego 2020 r.;
 - 3) jest mikroprzedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców;
 - 4) nie korzystał z innych form pomocy dla przedsiębiorców przewidzianych w art. 15g oraz art. 15zq;
 - 5) osiągnął przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o zwolnienie z tytułu nieopłaconych składek nie wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. – w przypadku osoby prowadzącej pozarolniczą działalność zobowiązanej do opłacania składek wyłącznie na własne ubezpieczenia.
- W przypadku osoby prowadzącej pozarolniczą działalność zwolnieniu z tytułu nieopłaconych składek podlegają należności z tytułu składek ustalone od obowiązującej ją najniższej podstawy wymiaru tych składek.
- W przypadku zwolnienia z tytułu nieopłaconych składek, składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r. są finansowane z budżetu państwa. Odsetek za opóźnienie w opłacaniu składek nie nalicza się.

COVID-19 a cudzoziemcy

- W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:
 - 1) zezwolenia pobytowe
 - 2) wizy
 - 3) zezwolenia na pracę– ulegają przedłużeniu do 30. dnia po odwołaniu tych stanów.

Zwrot środków

- Przedsiębiorca prowadzący działalność:
 - 1) turystyczną
 - 2) związaną z organizacją wystaw i kongresów lub działalnością kulturalną, rozrywkową, rekreacyjną i sportową lub organizujący wystawy tematyczne lub imprezy plenerowe
- w przypadku rozwiązania umowy z klientem, które to rozwiązanie umowy pozostaje w bezpośrednim związku z wybuchem epidemii wirusa SARS-CoV-2 jest zobowiązany zwrócić środki w ciągu 180 dni albo – za zgodą klienta – wydać voucher.

Zgłaszanie umów o dzieło

- Płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło informuje Zakład o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy.

Zmiany podatkowe

- Brak kar za rozliczenie się PIT do 31.05.2020 r.
- Możliwość odliczenia 50% straty z 2020 r. z dochodu 2019
- Zmiana wysokości niektórych zwolnień (np. limit darowizn zwolnionych od podatku został podwyższony do 10 000 zł)
- Prawo do odliczania darowizn na cele zwalczania COVID-19
- Zaliczki za 03 i 04 mają być płatne do 1.06.2020 r.
- Zaliczki od przedsiębiorców za 03-05 przedłużone do 20.07.2020 r.
- Możliwość rezygnacji w trakcie roku z zaliczek uproszczonych.



Zapraszamy do zadawania pytań!

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W





INFORAKADEMIA

TARCZA ANTYKRYZYSOWA

Świadczenia dla pracowników, wynagrodzenia, składki ZUS

Paweł Ziółkowski

prawnik, specjalista w dziedzinie prawa pracy i podatków

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W

