



## Legal Alert

# Pracodawca z tarczą przeciwko wirusowi

1 kwietnia 2020

**Pakiet przepisów zwany potocznie „tarczą anty kryzysową”<sup>1</sup> ułatwi pracodawcom wprowadzenie zmian w warunkach pracy w czasie epidemii COVID-19 oraz uzyskanie wsparcia w radzeniu sobie z jej skutkami. Przedstawiamy niektóre rozwiązania oraz uprawnienia przysługujące pracodawcom na podstawie nowych przepisów.**

### **Przestój ekonomiczny, modyfikacje czasu pracy i dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**

Nowe przepisy umożliwiają pracodawcom uzyskanie dofinansowania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w przypadku, gdy odnotowali oni spadek obrotów gospodarczych i uzgodnili, w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub reprezentacją pracowników, wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Kluczowy czynnik przy dofinansowaniu – spadek obrotów gospodarczych, należy rozumieć jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym, wynoszący:

- 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. w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; lub
- nie mniej niż o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Pracodawcy, którzy odnotowali spadek obrotów gospodarczych mogą:

- obniżyć wymiar czasu pracy pracowników o 20%, nie więcej jednak niż do 0,5 etatu i obniżyć wynagrodzenie do nie mniej niż minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

W tym przypadku pracodawca może otrzymać dofinansowanie do wysokości połowy wynagrodzenia pracownika, ale nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału. W przypadku opublikowanego przez GUS wynagrodzenia za IV kwartał 2019 r. oznacza to, że Państwo dopłaci do wynagrodzenia pracownika maksymalnie 2.079,43 zł;

- wprowadzić przestój ekonomiczny i obniżyć wynagrodzenie pracowników o nie więcej niż o 50%, do kwoty nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

### **Zapraszamy do kontaktu**

**Ewa Łachowska-Brol**  
Partner  
Szef praktyki prawa pracy  
T: +48 22 50 50 797  
ewa.lachowska-brol@eversheds-sutherland.pl

**Adam Nierzwicki**  
Counsel  
T: +48 22 50 50 752  
adam.nierzwicki@eversheds-sutherland.pl

**Paweł Lasota**  
Senior Associate  
T: +48 22 50 50 798  
pawel.lasota@eversheds-sutherland.pl

**Natalia Nawrocka**  
Prawnik  
T: +48 22 50 50 743  
natalia.nawrocka@eversheds-sutherland.pl

**eversheds-sutherland.pl**

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2020, poz. 568).

W tym przypadku pracodawca może liczyć na dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę (1.300 zł).

W obu przypadkach dofinansowanie obejmie również składki na ubezpieczenia społeczne należne od przyznanego dofinansowania do wynagrodzenia.

Dofinansowanie do wynagrodzeń nie będzie przysługiwać w odniesieniu do pracowników, których wynagrodzenie za miesiąc poprzedzający wniosek o dofinansowanie przekracza trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału opublikowanego przez GUS – na dzień dzisiejszy jest to kwota 15.595,74 zł.

Warunki wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy pracodawca ustala w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników oraz przekazuje, w ciągu 5 dni od zawarcia, do właściwego okręgowego inspektora pracy.

### **Dofinansowanie na podstawie umowy ze starostą**

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników i należnych składek na ubezpieczenia społeczne może przysługiwać mikro-, małym i średnim przedsiębiorcom także na podstawie umowy zawartej ze starostą.

Nowe przepisy zawierają szczegółowe wymogi i zasady tego rodzaju dofinansowania, zakładające między innymi obowiązek utrzymania pracowników w zatrudnieniu.

### **Inne dozwolone modyfikacje czasu pracy**

Pracodawca, który na bieżąco reguluje należności publicznoprawne i wskutek COVID-19 odnotował spadek obrotów gospodarczych, może:

- skrócić minimalny odpoczynek dobowy (do nie mniej niż 8 godzin) i tygodniowy (do nie mniej niż 32 godzin), równoważąc go w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni,
- zawrzeć porozumienie o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy z maksymalnie 12-miesięcznym okresem rozliczeniowym,
- zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż zagwarantowane w umowach o pracę.

Porozumienia w powyższym zakresie będą zawierane z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników i również podlegają zgłoszeniu właściwemu inspektorowi pracy. Zawarcie porozumienia powoduje czasową zmianę warunków zatrudnienia bez potrzeby podejmowania dalszych działań.

Pracodawcy prowadzący działalność związaną z zapewnieniem funkcjonowania infrastruktury krytycznej zyskują dodatkowe uprawnienia związane z organizacją czasu pracy, w tym do zmiany rozkładów czasu pracy oraz zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

### **Zwolnienie ze składek na ZUS**

Dla pracodawców zatrudniających mniej niż 10 pracowników, nowe przepisy przewidują zwolnienie z obowiązku opłaty składek przez okres 3 miesięcy. Zwolnienie następuje na wniosek, złożony do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, po spełnieniu dodatkowych przesłanek przewidzianych w nowych przepisach.

### **Badania profilaktyczne pracowników**

W czasie epidemii badanie wstępne i kontrolne może przeprowadzić dowolny lekarz. Badanie może być przeprowadzone zdalnie. Takie orzeczenie o zdolności do pracy będzie ważne przez 30 dni po odwołaniu stanu epidemii.

Badanie wstępne, okresowe i kontrolne, które straciły ważność po 7 marca, pozostają ważne do 60 dni od odwołania stanu epidemii.

### **Odroczenie terminu wprowadzenia PPK**

Termin na wdrożenie PPK dla pracodawców zatrudniających od 50 do 259 osób został przesunięty o 6 miesięcy i będzie on taki sam, jak dla pracodawców zatrudniających od 20 do 49 osób. Wskutek nowelizacji termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK minie 27 października 2020 r., a umowy o prowadzenie PPK – 10 listopada 2020 r.

## Zmiany dotyczące zatrudniania cudzoziemców

Okres ważności zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom, tracących ważność w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ulegnie automatycznemu przedłużeniu do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

Analogiczne zasady obowiązują w odniesieniu do terminów złożenia wniosków o udzielenie zezwoleń na pobyt czasowy. Pobyt cudzoziemca, w okresie przedłużonego terminu, będzie uznany za legalny, jeżeli cudzoziemiec złoży wniosek w tym terminie.

## Jak możemy pomóc?

- Wyjaśnimy nowe przepisy.
- Doradzimy, które z dostępnych rozwiązań jest najbardziej korzystne i jakie warunki należy spełnić, by z niego skorzystać.
- Podpowiemy jakie działania trzeba podjąć i pomożemy przygotować wymagane dokumenty.
- Weźmiemy udział w rozmowach ze związkami zawodowymi oraz z przedstawicielami pracowników.
- Pomożemy w przygotowaniu nowych rozwiązań i nowych dokumentów po zakończeniu sytuacji kryzysowej

## Wspieramy w czasie kryzysu

Jeśli potrzebują Państwo porady prawnej w zakresie wpływu pandemii na Państwa biznes, nasz multidyscyplinarny zespół jest w pełnej gotowości do współpracy. Prosimy o kontakt na poniższy adres:

**[coronavirus@eversheds-sutherland.pl](mailto:coronavirus@eversheds-sutherland.pl)**

Jeżeli Państwa firma działa za granicą i będą Państwo potrzebować wsparcia prawnego w konkretnym kraju, międzynarodowy zespół Eversheds Sutherland pozostaje do dyspozycji.

## Webinaria i publikacje

Informacje o najbliższych webinarach oraz artykuły dotyczące wpływu epidemii na działalność biznesową znaleźć można na *naszej stronie* > >

Wiele istotnych informacji prawnych dotyczących innych państw znajduje się na uruchomionej przez Eversheds Sutherland stronie *Coronavirus Legal Hub* >>