

# Tarcza Antykryzysowa 4.0. – zmiany w przepisach

Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 stanowi kontynuację działań Rządu w obszarze realizacji Tarczy Antykryzysowej i ma na celu wprowadzenie kolejnych kilkudziesięciu rozwiązań zapewniających przeciwdziałanie negatywnym skutkom społeczno-gospodarczym oraz regulacji wspierających poszczególne grupy społeczne.

Poniżej znajduje się zestawienie wprowadzonych ww. ustawą zmian w przepisach, w tym zmian dotyczących świadczeń i pomocy zagwarantowanych przedsiębiorcom w ramach ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – tzw. tarczy antykryzysowej.

## **Dodatkowy zasiłek opiekuńczy, art. 4**

Rozszerzono krąg osób uprawnionych do dodatkowego zasiłku opiekuńczego o rodziców i opiekunów dzieci do lat 8. Analogicznie jak w przypadku dzieci niepełnosprawnych rodzice lub opiekunowie dzieci do lat 8, którzy podejmą decyzję o osobistym sprawowaniu opieki, będą mieli prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego zarówno w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, jak również w przypadku otwarcia tych placówek. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy w przypadku otwarcia powyżej wymienionych placówek będzie przysługiwał osobom uprawnionym z tytułu niemożności zapewnienia opieki przez wyżej wymienione placówki z powodu czasowego ograniczenia ich funkcjonowania w związku z epidemią COVID-19, a także w przypadku, gdy ubezpieczony podejmie decyzję o osobistym sprawowaniu opieki nad dzieckiem.

## **Porozumienie o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, art. 15zf**

Wskazano regulacje wskazujące, jak należy rozumieć spadek obrotów gospodarczych. Będą porównywane obroty przypadające w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r.

Dodany ust. 2a precyzuje, że przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się również zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu nieprzerwanych odpoczynków lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy).

Przepisu ust. 2a nie stosuje się, jeżeli iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, wynosi mniej niż 0,3.

Do kosztu wynagrodzeń pracowników nie zalicza się: 1) kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę; 2) kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie art. 15g ust. 8, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

Zakres regulacji doznaje znaczącego ograniczenia w ust. 2c, który precyzuje, że dotyczy ona wyłącznie pracodawców, u których iloraz, o którym mowa w ust. 2a, z miesiąca wskazanego zgodnie z tym przepisem, wynosi co najmniej 0,3. Innymi słowy udział kosztów wynagrodzeń w przychodach musi we wskazanym miesiącu wynosić przynajmniej 30%. Przedsiębiorcy, których działalność charakteryzuje się tak wysokim udziałem funduszu prac, są bowiem szczególnie narażeni w okresie spadku popytu na oferowane przez nich towary i usługi. Projektowana regulacja zapewni im dodatkową elastyczność wymaganą w czasach dekonunktury.

## Świadczenie postojowe, art. 15zq, 15zs

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych daje osobom prowadzącym działalność gospodarczą prawo do dobrowolnego ubezpieczenia po uprzednim złożeniu wniosku o objęcie ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi. Z pomocy nie powinny być zatem wykluczone osoby, które skorzystały z przysługującego im prawa i pomimo posiadania innego tytułu do ubezpieczania opłacały dobrowolnie składki z tytułu wykonywania działalności gospodarczej.

Art. 15zq stanowi, że osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą, wykonującej umowę agencyjną, umowę zlecenia, inną umowę o świadczenie usług, przysługuje świadczenie postojowe (we wcześniejszej wersji był zapis, że - przysługuje świadczenie postojowe, jeżeli nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu).

Osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą świadczenie postojowe przysługuje, jeżeli rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej przed dniem 1 kwietnia 2020 r. i:

- 1) nie zawiesiła prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej;
- 2) zawiesiła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej po dniu 31 stycznia 2020 r.;
- 3) nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu, chyba że podlega ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Osobie wykonującej umowę cywilnoprawną świadczenie postojowe przysługuje, jeżeli:

- 1) umowa cywilnoprawna została zawarta przed dniem 1 kwietnia 2020 r.;
- 2) przychód z umowy cywilnoprawnej nie był wyższy od 300% 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.
- 3) nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu.

Art. 15zs stanowi, że wniosek o przyznanie świadczenia postojowego, o której mowa w art. 15zq może **być złożony wyłącznie** w formie dokumentu elektronicznego za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w formie dokumentu elektronicznego opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo wykorzystując sposób potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych udostępniony bezpłatnie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w systemie teleinformatycznym.

W art. 15zsa **osoba uprawniona, która jest zleceniobiorcą, może złożyć wniosek o świadczenie postojowe do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przypadku, kiedy zleceniodawca odmówi złożenia takiego wniosku.**

Przepis precyzuje dane jakie wniosek powinien zawierać, m.in. są to:

- oświadczenie (składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń) osoby uprawnionej potwierdzające:
  - a) odmowę złożenia wniosku o świadczenie postojowe przez zleceniodawcę,
  - b) datę zawarcia i wysokość wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej,
  - c) niedojście do skutku lub ograniczenie wykonywania umowy cywilnoprawnej z powodu przestoju w prowadzeniu działalności,
  - d) uzyskanie przez osobę wykonującą umowę cywilnoprawną w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, przychodu nie wyższego niż 300% 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

e) niepodleganie ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu oraz o wysokości uzyskanych przychodów z innych umów cywilnoprawnych;

- dane zleceniodawcy;
- kopię umów cywilnoprawnych.

Komentarz: Wniosek o świadczenie postojowe będą mogli składać również sami zainteresowani. W przypadku odmowy złożenia wniosku przez zleceniodawcę, osoba uprawniona (zleceniobiorca) będzie mogła złożyć wniosek o świadczenie postojowe do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wniosek ten będzie musiał zawierać oświadczenie zleceniobiorcy, potwierdzające, że zleceniodawca odmówił złożenia wniosku o świadczenie postojowe, datę zawarcia i wysokość wynagrodzenia z tytułu tej umowy, fakt niedojścia do skutku lub ograniczenia wykonywania umowy z powodu przestoju w prowadzeniu działalności zleceniodawcy oraz niepodleganie ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu.

#### **Wypłata po raz kolejny świadczenia postojowego, art. 15zua**

Warunkiem przyznania kolejnego świadczenia postojowego jest wykazanie w oświadczeniu, że sytuacja materialna wykazana we wniosku, **o którym mowa w art. 15zs albo 15zsa**, nie uległa poprawie.

#### **Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników, art. 15zsb**

1. Doprecyzowano pojęcie spadku obrotów. 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 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.
2. Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, na podstawie danych dołączonych do wniosku, dotyczących zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem oraz wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne; Przedsiębiorca jest obowiązany poinformować powiatowy urząd pracy w formie oświadczenia o każdej zmianie tych danych w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu. W przypadku zmiany danych mających wpływ na wysokość dofinansowania powiatowy urząd pracy ustala wysokość następnej transzy z uwzględnieniem zmian zgłoszonych przez przedsiębiorcę.
3. Warunku utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową nie stosuje się w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika objętego umową, o której mowa w ust. 1, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy tego pracownika, w okresie, na który przyznane zostało dofinansowanie. W przypadku gdy przedsiębiorca na miejsce tego pracownika zatrudni inną osobę zostaje ona objęta umową, o dofinansowanie.
4. Dofinansowanie nie podlega egzekucji sądowej ani administracyjnej, z wyjątkiem egzekucji prowadzonej na rzecz osób, na których wynagrodzenia i należne od tych wynagrodzeń składki na ubezpieczenia społeczne to dofinansowanie zostało przekazane. Środki te, w razie ich przekazania na rachunek bankowy, rachunek oszczędnościowy, rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy oraz rachunek terminowych lokat oszczędnościowych, są wolne od zajęcia na podstawie sądowego lub administracyjnego tytułu wykonawczego.

#### **Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, art. 15zsc**

1. Doprecyzowano pojęcie spadku obrotów. 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 31 grudnia 2019 r.** do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

2. Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją siedzibę, po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.
3. Dofinansowanie, o którym mowa w ust. 1, nie podlega egzekucji sądowej ani administracyjnej. Środki te, w razie ich przekazania na rachunek bankowy, rachunek oszczędnościowy, rachunek oszczędnościowo - rozliczeniowy oraz rachunek terminowych lokat oszczędnościowych, są wolne od zajęcia na podstawie sądowego lub administracyjnego tytułu wykonawczego.

#### **Pożyczka art. 15zzd**

1. Wniosek o pożyczkę mikroprzedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją **siedzibę**, po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy. Pożyczka wraz z odsetkami podlega umorzeniu, pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki.
2. **Przedsiębiorca nie musi składać wniosku o umorzenie, w którym oświadcza, że prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki.** Środki pochodzące z pożyczki nie podlegają egzekucji sądowej ani administracyjnej. Środki te, w razie ich przekazania na rachunek bankowy, rachunek oszczędnościowy, rachunek oszczędnościowo - rozliczeniowy oraz rachunek terminowych lokat oszczędnościowych, są wolne od zajęcia na podstawie sądowego lub administracyjnego tytułu wykonawczego.
3. Do pożyczek, udzielonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 15zzd w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.
4. Wnioski o udzielenie pożyczki złożone przez mikroprzedsiębiorców przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i nierozpatrzone do tego dnia, podlegają rozpatrzeniu bez konieczności dokonywania w nich zmian. Pożyczki przez mikroprzedsiębiorców razem z wnioskiem o przyznanie pożyczki przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, ulegają zmianie z mocy prawa w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.
5. Umowy o udzielenie pożyczki zawarte przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, ulegają zmianie z mocy prawa w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.
6. Powiatowy urząd pracy niezwłocznie informuje mikroprzedsiębiorców o zmianach, o których mowa w ust. 2 i 3, przez ogłoszenie na tablicy informacyjnej w siedzibie urzędu pracy oraz w postaci elektronicznej z wykorzystaniem strony internetowej urzędu.

#### **VIII Poręczenie lub gwarancja, art. 15zzd**

W związku ze skutkami COVID-19 Bank Gospodarstwa Krajowego może udzielać, we własnym imieniu i na własny rachunek, **poręczeń i gwarancji spłaty kredytów** lub innych zobowiązań, zaciągniętych przez przedsiębiorców w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, z przeznaczeniem na zapewnienie płynności finansowej.

Poręczenie lub gwarancja obejmują nie więcej niż 80% pozostającej do spłaty kwoty kredytu lub innego zobowiązania, objętych poręczeniem lub gwarancją.

#### **Wniosek o zwolnienie z opłacania składek, art. 31zp**

Wniosek o zwolnienie z opłacania składek może być złożony wyłącznie w formie dokumentu elektronicznego za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w formie dokumentu elektronicznego opatrzonego **kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem**

**zaufanym, podpisem osobistym albo wykorzystując sposób potwierdzania pochodzenia** oraz integralności danych udostępniony bezpłatnie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w systemie teleinformatycznym.

### **Praca zdalna, art. 3**

1. Doprecyzowano zasady wykonywania pracy zdalnej. Określono warunki, w jakich pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej. Kryteriami oceny dopuszczalności pracy zdalnej są: umiejętności pracownika, jego możliwości techniczne oraz lokalowe, a także rodzaj pracy. W tym kontekście przepis przewiduje, że praca zdalna może być wykonywana w szczególności przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Przy tym dopuszcza się, by pracownik przy wykonywaniu pracy zdalnej mógł używać środków pracy niezapewnionych przez pracodawcę, jeżeli nastąpi to z poszanowaniem i ochroną informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych.
2. Z pracą zdalną wiąże się mniejsza możliwość kontroli sposobu wykonywania pracy i rozliczania jej efektów. Dlatego przyznaje się pracodawcy uprawnienie polecenia pracownikowi, by prowadził ewidencję wykonanych czynności. Ewidencja może uwzględniać w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.
3. Rozpoczęcie wykonywania pracy zdalnej uzależnione jest od polecenia pracodawcy, tym samym zasadne jest, by pracodawca mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.
4. Ze względu na charakter pracy zdalnej, która wykonywana jest poza zakładem pracy, ogranicza się odpowiedzialność pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zdalnej oraz wypadków przy tej pracy tylko do zakresu związanego z zapewnionymi przez pracodawcę środkami pracy lub materiałami do pracy.

### **XI Wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, art. 15g**

Doprecyzowano sposób obliczania spadku obrotów gospodarczych: porównywane będą obroty przypadające w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r.

- 1) Rozliczenie przez wojewódzkie urzędy pracy przekazanych uprawnionym podmiotom świadczeń i środków z FGŚP następuje dwuetapowo w drodze:
  - a) wstępnej weryfikacji rozliczenia otrzymanych środków na rzecz ochrony miejsc pracy z FGŚP i dokumentacji, potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków polegającej w szczególności na analizie jej kompletności, prawidłowości złożonych przez beneficjentów oświadczeń oraz weryfikacji kwot przekazanych i faktycznie wykorzystanych środków, której dokonuje się w terminie 60 dni od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikającego z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy;
  - b) końcowej weryfikacji pełnej dokumentacji, potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków i ostatecznego zatwierdzenia przekazanego rozliczenia otrzymanych środków na rzecz ochrony miejsc pracy z FGŚP, która może zostać dokonana w okresie 3 lat od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikającego z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy.
- 2) Podmioty mogą otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskały pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

### **Istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, art. 15gb**

1. Pracodawca, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, może:
  - a) obniżyć wymiar czasu pracy pracownika, o którym mowa w art. 15g ust. 4, maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem;
  - b) objąć pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że 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.
2. Przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń rozumie się zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); 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.
3. Do kosztu wynagrodzeń pracowników, o którym mowa w ust. 2, nie zalicza się: 1) kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę; 2) kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie art. 15g ust. 8, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.
4. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, w rozumieniu ust. 2, wynosi mniej niż 0,3.
5. Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym, o których mowa w ust. 1, ma zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz, o którym mowa w ust. 2, uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba że pracodawca wcześniej przywróci czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy przestój ekonomiczny pracownika, który był nim objęty.
6. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu.
7. Przepis, nie wyklucza możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie, o którym mowa w art. 15g ust. 1.

#### **Udzielenie pracownikowi (bez jego zgody) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w poprzednich latach, art. 15gc**

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.

#### **Wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego pracownikowi, art. 15gd**

W przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie

przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przepis stosuje się odpowiednio w przypadku wypowiedzenia albo rozwiązania umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, z **wyłączeniem umowy agencyjnej**.

Zawieszenie obowiązków pracodawcy, art. 15ge

1. Pracodawca może zawiesić obowiązki:
  - a) tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
  - b) dokonywania odpisu podstawowego;
  - c) wypłaty świadczeń urlopowych – o których mowa w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
2. Jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe reprezentatywne, o których mowa w art. 15g ust. 11 pkt 1 albo 2, zawieszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1, następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.
3. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, wprowadzonych na podstawie art. 4 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w tej ustawie.

#### **Zakaz konkurencji, art. 15gf**

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu: 1) stosunku pracy, 2) umowy agencyjnej, 3) umowy zlecenia, 4) innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, 5) umowy o dzieło – na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.

#### **XVII Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy, art. 15gg**

1. W przypadku wystąpienia spadku obrotów gospodarczych przedsiębiorcy mogą zwrócić się z wnioskiem do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, właściwego ze względu na swoją siedzibę, o **przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**, na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników **nieobjętych**: 1) przestojem, o którym mowa w art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub 2) przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5, lub 3) obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5. Wnioski, są składane w formie elektronicznej.
2. Podmiotom, przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników.
3. Wynagrodzenia pracowników są dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1, jednak nie więcej niż 40% 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.
4. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek było wyższe niż 300% 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. Świadczenia oraz środki, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy, przypadających od miesiąca złożenia wniosku.
6. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.
7. W okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia nie można wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. W ustawie ponadto wskazano szczegółowe dane jakie powinien zawierać wniosek. Wypłata dofinansowania następuje w transzach odpowiadających ilości miesięcy wskazanych we wniosku.
8. Świadczenia, pracodawca wypłaca pracownikom po potrąceniu składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych ze środków ubezpieczonego, składek na ubezpieczenie zdrowotne, zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, a także należności alimentacyjnych. Następnie przedsiębiorca odprowadza należne składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
9. Należy informować na piśmie w terminie 7 dni dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy o zmianie mającej wpływ na wysokość wypłacanej transzy środków.
10. Przedsiębiorca jest obowiązany do rozliczenia otrzymanych świadczeń i środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w terminie do 30 dni od zakończenia okresu pobierania świadczeń. Wydatkowanie środków podlega kontroli w okresie pobierania dofinansowania oraz w okresie 3 lat po zakończeniu okresu pobierania świadczeń. W przypadku, kiedy przedsiębiorca złoży oświadczenia niezgodnie ze stanem faktycznym lub nie podda się kontroli będzie zobowiązany do zwrotu środków.

**Autorzy:**

**Alicja Hłond** | Adwokat

**Magdalena Kapitan** | Radca prawny

**Aleksandra Drozda** | Prawnik

W przypadku pytań prosimy o kontakt: [prawo@fsg.pl](mailto:prawo@fsg.pl)