

Katowice 31.03.2020

Opracowanie własne na podstawie dostępnych źródeł. W wielkim skrócie.

**Dot: COVID-19 możliwości dla pracodawcy w celu ratowania lub restrukturyzacji przedsiębiorców, zawarte w rządowym projekcie Tarczy Anty kryzysowej (aktualizacja 31.03.2020)**

**WARUNKI OTRZYMANIA DOFINANSOWANIA DO WYNAGRODZEŃ:**

1. Przedsiębiorca nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, FGŚP, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do KOŃCA TRZECIEGO KWARTAŁU 2019r. z wyjątkiem przypadku gdy:
  - a. Zadłużony przedsiębiorca zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo
  - b. Zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne.
2. Nie zachodzą wobec niego przesłanki do ogłoszenia upadłości
3. Nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy

**MOŻLIWOŚCI POMOCY DLA PRACODAWCY**

- I. MOŻLIWOŚĆ WPROWADZENIA PRZESTOJU EKONOMICZNEGO NA SZCZEGÓLNYCH ZASADACH
- II. MOŻLIWOŚĆ OGRANICZENIA WYMIARU CZASU PRACY
- III. SPECJALNA POMOC STAROSTY
- IV. UELASTYCZNIENIE CZASU PRACY
- V. ODPOCZYNEK DOBOWY I TYGODNIOWY
- VI. ZAWIESZENIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY

**Ad I.**

**MOŻLIWOŚĆ WPROWADZENIA PRZESTOJU EKONOMICZNEGO NA SZCZEGÓLNYCH ZASADACH**

*Art. 15g ust.6 projektu ustawy o COVID-19*

*Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone, nie więcej, niż o 50%, ale nie niższe, niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.*

*ust.7*

*Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.6 jest dofinansowane ze środków FGŚP, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.*

Co to oznacza dla pracodawcy:

1. Pracodawca ma obowiązek zawrzeć porozumienie ze stroną społeczną (tzn. związki zawodowe bądź przedstawiciel załogi). Jeśli pracodawca nie podpisze porozumienia tzn. nie dojdzie do porozumienia to nie będzie mógł wprowadzić zmiany - Wersja sejmowa na dziś tj 31.03.2020r
2. W porozumieniu ze stroną społeczną należy określić:
  - a. Okres obowiązywania wprowadzonych rozwiązań. Może być dłuższy, niż trzy miesiące
  - b. Grupa zawodowa objęta przestojem ekonomicznym. Nie wszyscy pracownicy w firmie muszą być objęci przestojem ekonomicznym
  - c. Informacja nt obniżonego wymiaru czasu pracy/ wysokości wynagrodzeń

Porozumienie będzie stanowiło załącznik do wniosku o dofinansowanie, więc musi być udokumentowane.

3. Pracodawca obniża wybranej grupie zawodowej, niekoniecznie wszystkim pracownikom wynagrodzenie zasadnicze do max 50% wynagrodzenia zasadniczego
4. FGŚP dofinansuje połowę wysokości minimalnego wynagrodzenia  
tj. 1 300,00 zł + składki tj 233,09 zł = 1 533,09 zł
5. Dofinansowanie pracodawca otrzyma tylko przez okres 3 miesięcy.
6. Pracodawca, który otrzymał dofinansowanie na pracownika nie może mu wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika przez okres trzech miesięcy, licząc od daty otrzymania dofinansowania. W myśl ustawy z 2013 roku o ochronie miejsc pracy, jeśli pracodawca zwolni pracownika, który otrzymał dofinansowanie to wtedy pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu środków refundacji wraz z odsetkami.
7. Zawieszony zostaje artykuł 42 kp tzn. nie ma obowiązku stosowania wypowiedzeń zmieniających
8. Pracodawca wypłaca pracownikowi całość wynagrodzenia, natomiast dopiero potem składa wniosek o dofinansowanie dla tego pracownika. Więc może się okazać, że z jakichś względów pracodawca nie otrzyma dofinansowania. Natomiast jeśli pracodawca otrzyma dofinansowanie to i tak przez jakichś czas będzie niejako kredytował to dofinansowanie z własnych środków.  
Taka jest wersja sejmowa na dziś tj 31.03.2020r.
9. Przykładowe wyliczenie :  
Dotychczasowe wynagrodzenie pracownika 5 000,00 zł  
Pracodawca obniża wynagrodzenie pracownika do kwoty 2 750,00 zł  
Pracodawca otrzymuje dofinansowanie z FGŚP kwotę  
1 300,00\* zł + 233,01 zł (zus) = 1 533,09 zł  
*\*1 300,00 zł, a nie 1 375,00 zł, bo max kwota dofinansowania to kwota 1 300,00*
10. Wnioski o dofinansowanie można składać elektronicznie do Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy

**Ad. II.****MOŻLIWOŚĆ OGRANICZENIA WYMIARU CZASU PRACY**

Art. 15g ust.8 projektu ustawy o COVID-19

*Przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może ograniczyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 05 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe, niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.*

Co to oznacza dla pracodawcy:

1. Pracodawca musi spełnić wymagania tj musi nastąpić spadek obrotów gospodarczych w następstwie „wystąpienia” COVID-19 w określonym terminie \*
2. Pracodawca ma obowiązek zawrzeć porozumienie ze stroną społeczną (tzn. związki zawodowe bądź przedstawiciel załogi, etc.) . Wersja sejmowa na dziś tj 31.03.2020r. jeśli pracodawca nie podpisze porozumienia nie będzie mógł wprowadzić zmiany.
3. Obniżenie wymiaru czasu pracy może być zawarte na dłużej, niż na trzy miesiące
4. Zawieszony zostaje artykuł 42 kp tzn. nie ma obowiązku stosowania wypowiedzeń zmieniających
11. Pracodawca, który otrzymał dofinansowanie na pracownika nie może mu wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika przez okres 3 miesięcy, licząc od daty otrzymania dofinansowania. W myśl ustawy z 2013 roku o ochronie miejsc pracy, jeśli pracodawca zwolni pracownika, który otrzymał dofinansowanie to wtedy pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu środków refundacji wraz z odsetkami.
5. Pracodawca może:
  - a. Ograniczyć wymiar czasu pracy o 20% czyli do 0,8 etatu\*\*
  - b. Nie więcej, niż do połowy etatu
  - c. Wysokość wynagrodzenia w tym wypadku musi być nie mniejsze niż minimalne (2 600,00 zł)

\*Które okresy bierzemy pod uwagę przy ustalaniu spadku obrotów gospodarczych:

Albo 1. Porównanie spadku jednego miesiąca w 2020 roku w porównaniu do adekwatnego jednego miesiąca w 2019 roku

I wtedy musi to być spadek na poziomie co najmniej 25% przychodów

Albo 2. Porównanie spadku dwóch miesięcy w 2020 roku w porównaniu do adekwatnych dwóch miesięcy w 2019 roku

I wtedy musi to być spadek na poziomie co najmniej 15 % przychodów

„Miesiąc” to kolejne następujące po sobie 30 dni czyli

„Dwa miesiące” to kolejne następujące po sobie 60 dni

\*\* w tym wypadku pracownik, który otrzymywał wynagrodzenie w wysokości np.

10 000,00 zł. Redukcja o 20%. Wynagrodzenie pracownika 8 000,00 zł. Dofinansowanie na poziomie 25,45 %

8 000,00 zł . Redukcja o 20%. Wynagrodzenie pracownika 6 000,00 zł. Dofinansowanie 2 079,43 zł + składki 372,84 zł = 2 452,27 zł

2 600,00 zł . Redukcja o 20%. Wynagrodzenie pracownika 2 000,80 zł. Dofinansowanie 1 040,00 +składki 186, 47 zł = 1 226,47 zł

**Ad III****SPECJALNA POMOC STAROSTY**

Starosta w specjalnej pomocy może przyznać dofinansowanie na utrzymanie miejsc pracy. Warunkiem jest wykazanie różnicy spadku.

Tutaj liczymy tą różnicę inaczej, niż w poprzednich punktach:

Bierzemy pod uwagę dwa miesiące i spadek powinien wynosić co najmniej 30%.

Jeśli spadek obrotów jest wyższy np.

o 50% to dofinansowanie może wynosić 70% minimalnego wynagrodzenia na pracownika

o 80% to dofinansowanie może wynosić 90% minimalnego wynagrodzenia na pracownika

Im wyższy spadek obrotów tym wyższe dofinansowanie.

Wniosek składa się w terminie 14 dni od wejścia w życie ustawy. Dofinansowanie wypłacane będzie w okresie miesięcznym po przedstawieniu zestawienia wymaganego przez Starostę.

Nie trzeba zawierać porozumienia ze stroną społeczną, aby otrzymać dofinansowanie.

**Ad IV****UELASTYCZNIENIE CZASU PRACY**

Pracodawca może wprowadzić równoważny system czasu pracy. Pracodawca musi zawrzeć porozumienie ze stroną społeczną. Kopia porozumienia musi być wysłana do PIP.

**Ad V****ODPOCZYNEK DOBOWY I TYGODNIOWY**

Pracodawca tylko i wyłącznie w przypadku wykazania spadku obrotów może stosować się do zmiany przepisów w kwestii odpoczynków:

- a) odpoczynek dobowy w wymiarze 8 godzin, a nie jak dotychczas 11 godzin
- b) odpoczynek tygodniowy w wymiarze 32 godzin, a nie jak dotychczas w wymiarze 35 godzin.

Nie jest wymagane porozumienie ze stroną społeczną co do skrócenia odpoczynków.

**Ad VI****ZAWIESZENIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY**

Wszyscy pracodawcy, którzy wykazują spadek obrotów mają prawo w porozumieniu ze stroną społeczną ( tzn. związki zawodowe bądź przedstawiciel załogi, etc.) podpisać porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy na okres max 36 miesięcy. Dotyczyć to może renegotjacji regulaminu wynagradzania, regulaminu premiowania, modyfikacji umów o pracę. Można zawiesić wszystkie te ustalenia, które są ponad limity ustawowe w przepisach powszechnie obowiązujących. Zawieszenie nie będzie miało wpływu na obliczenia składników wynagrodzenia chorobowego.

Pozdrawiam

Justyna Rodzik

jrodzik@interia.pl

