

DNG | DRAPAŁA
NOWICKI
GRAJEK
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH



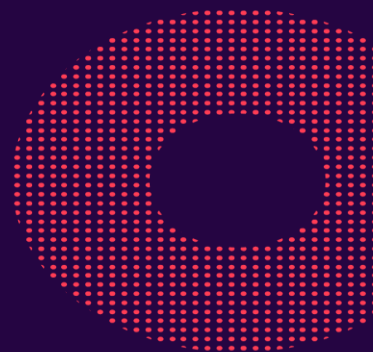
**TARCZA
ANTYKRYZYSOWA
- OPRACOWANIE**

Kancelaria Radców Prawnych „DNG”
S. Drapała, T. Nowicki i T. Grajek s.c.
ul. Polna 12, 87-162 Lubicz Górny

E-mail: biuro@kancelaria-dng.pl

Przestój ekonomiczny lub obniżenie wymiaru czasu pracy oraz związane z tym świadczenia

2 kwietnia 2020 r.



Przestój ekonomiczny lub obniżenie wymiaru czasu pracy oraz związane z tym świadczenia.

Przedsiębiorcy, których dotknął spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 mają dwie możliwości: wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników oraz możliwość uzyskania świadczeń na pokrycie części wynagrodzeń pracowników

Kto może skorzystać:

Przedsiębiorca w rozumieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców w okresie wprowadzonego przez przedsiębiorcę przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, tj.

- a) osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą,
- b) wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

Kiedy możesz skorzystać:

- 1) Pomoc nie jest zależna od wielkości przedsiębiorstwa.
- 2) Minimalny okres prowadzenia działalności: w celu skorzystania z dofinansowania w ramach przestoju ekonomicznego przedsiębiorca musi prowadzić działalność

przez co najmniej rok, aby móc spełnić kryterium dotyczące spadku obrotu gospodarczego, liczonego w sposób określony w art. 15g ust. 9 pkt 1.

- 3) Skala spadku obrotów gospodarczych, tj. spadek sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym:
 - a) 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, 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
 - b) 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, 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.
- 4) Świadczenie może być łączone z innymi instrumentami w ramach Tarczy Antykryzysowej, jednak pomoc nie dotyczy wypłaty środków przeznaczonych na ochronę miejsc pracy tych samych pracowników.
- 5) Przedsiębiorca nie może zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca III kwartału 2019 r. (nie dotyczy sytuacji, gdy przedsiębiorca zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w zakresie spłaty zadłużenia).
- 6) Wobec przedsiębiorcy nie mogą zachodzić przesłanki do ogłoszenia upadłości.
- 7) Wykluczenie przedsiębiorcy, jeśli wypłata świadczeń na ochronę miejsc pracy mogłaby spowodować przekroczenie progu dopuszczalnego w zakresie otrzymania pomocy de minimis.

Świadczenia nie przysługują:

- 1) pomocy domowej,
- 2) pracownikowi, którego 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,

- 3) pracownikowi zatrudnionemu na umowę o dzieło.

Jakie rozwiązania odnoszące się do pracowników może wprowadzić przedsiębiorca?

Przedsiębiorca jest uprawniony:

- 1) wypłacać pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym 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) obniżyć wymiar czasu pracy pracownika 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.

W jakiej wysokości i jak można otrzymać pomoc w formie świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy?

Pomoc przyznawana jest wyłącznie na wniosek pracodawcy, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, ale co istotne pomoc jest udzielana w następstwie wystąpienia COVID-19.

Pracodawca może uzyskać następujące wsparcie:

- 1) dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika objętego przestojem ekonomicznym, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

WYJĄTEK – 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;

- 2) dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika, któremu obniżono wymiar czasu pracy o 20%, do wysokości połowy wynagrodzenia, 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.

WYJĄTEK – 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;

- 3) środki na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U.z 2020 r. poz. 266 i 321) od przyznanych świadczeń, o których mowa w pkt 1 i 2.

Zgodnie z informacją umieszczoną na stronach rządowych:

- 1) w przypadku przestoju ekonomicznego maksymalna kwota dofinansowania na pracownika wyniesie 1 533,09 zł netto, w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od wysokości przyznanego świadczenia, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,
- 2) w przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy maksymalna kwota dofinansowania na pracownika wyniesie 2 452,27 zł, w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od wysokości przyznanego świadczenia, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
- 3) wysokość pomocy może ulec zmianie, ponieważ jest wyliczana na dzień złożenia wniosku.
- 4) świadczenia będą przysługiwać przez łączny okres 3 miesięcy przypadających po dacie podpisania umowy między dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy a przedsiębiorcą.
- 5) wypłata świadczeń będzie przekazywana na rachunek bankowy pracodawcy przy uwzględnieniu terminów wynikających z harmonogramów, które będą stanowić integralną część umowy zawartej między dyrektorem WUP a przedsiębiorcą.

Rada Ministrów w drodze rozporządzenia może przedłużyć maksymalny okres przysługiwania świadczeń.

Skorzystanie z ww. uprawnień pracodawcy wymaga zawarcia porozumienia, które określi warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Porozumienie zawiera pracodawca wraz z działającymi w zakładzie związkami zawodowymi, a jeśli w zakładzie nie działają organizacje związkowe – z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Procedura wymaga również udziału okręgowego inspektora pracy.

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.

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.

Kopię porozumienia pracodawca przekazuje 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.

Co musisz przygotować ?

- 1) kopię porozumienia z pracownikami.
- 2) wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń.
- 3) umowę z ZUS lub kopię decyzji urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia (jeżeli przedsiębiorca taką zawarł).

Ponadto przedsiębiorca składa oświadczenia o:

- 1) posiadaniu statusu przedsiębiorcy,
- 2) wystąpieniu spadku obrotów gospodarczych,
- 3) braku przesłanek do ogłoszenia upadłości,

- 4) niezaleganiu lub zaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, FGŚP lub FP,
- 5) liczbie pracowników,
- 6) numerze rachunku bankowego,
- 7) rodzaju i wysokości otrzymanej pomocy de minimis,
- 8) obowiązującej wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe,
- 9) nieosiągnięciu przez pracowników uprawnionych do świadczeń kwoty ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowne.

Gdzie składać dokumenty?

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy, właściwym dla siedziby pracodawcy. Wniosek będzie można złożyć do WUP w formie papierowej lub elektronicznej za pomocą portalu praca.gov.pl

Ważne:

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż przez okres 3 miesięcy po okresie pobierania świadczeń. W przypadku wypowiedzenia umowy pracownikowi lub niedotrzymania warunków umowy, w tym niepoddania się kontroli, pracodawca zobowiązany jest do zwrotu udzielonego świadczenia w całości wraz z odsetkami równymi stopie referencyjnej.

DNG | DRAPAŁA
NOWICKI
GRAJEK
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

ul. Polna 12, 87-162 Lubicz Górny
tel. +48 577 333 106
biuro@kancelaria-dng.pl | www.kancelaria-dng.pl

