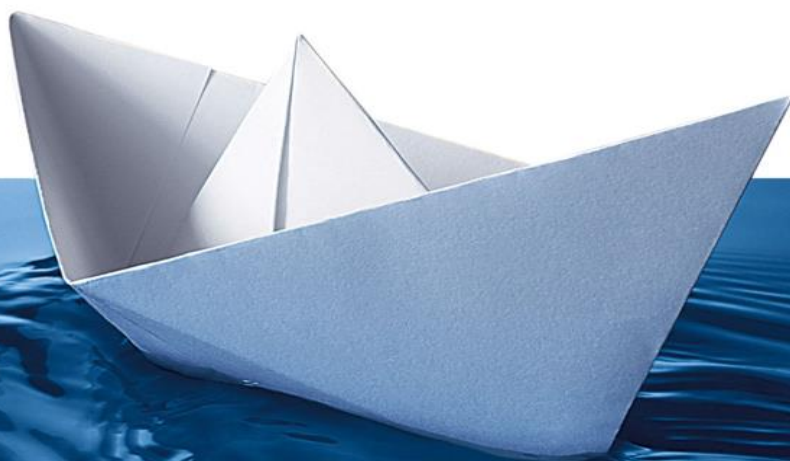


Dofinansowanie wynagrodzeń w czasie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy



Pierwszym krokiem dostosowawczym w czasie kryzysu nie muszą być zwolnienia pracowników. W ramach specustawy COVID-19, ustawodawca przygotował szereg mechanizmów pozwalających zaadoptować się firmom do tych trudnych warunków. W związku z obniżeniem obrotów przedsiębiorcy muszą obniżyć koszty prowadzenia działalności gospodarczej, aby utrzymać się na powierzchni. Jednak niemal równie ważnym jest także utrzymanie zatrudnienia. Poniżej zaprezentowane są możliwości jakie dają nowe uregulowania, zwane tarczą antykryzysową.

Na podstawie Specustawy COVID-19, pracodawca będzie mógł skorzystać z dwóch mechanizmów dofinansowania wynagrodzeń osób zatrudnionych tj.:

- 1) przestoju ekonomicznego albo
- 2) obniżonego wymiaru czasu pracy.

Oba mechanizmy mogą być stosowane nie tylko wobec pracowników, ale także osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług.

Pracodawca nie może jednocześnie korzystać z obu mechanizmów związanych z przestojem oraz obniżeniem etatu w odniesieniu do tych samych osób.

Kryteria uzyskania dofinansowania

Przedsiębiorca, musi spełniać kryteria, o których mowa ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy tj.:

- nie zachodzą wobec niego przesłanki do ogłoszenia upadłości;
- nastąpił u niego spadek obrotów,

Dodatkowo, przedsiębiorca nie może zalegać 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.

Jednak warto pamiętać, że przedsiębiorcy, którzy zawarli umowę z ZUS lub otrzymali decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłacają raty lub korzystają z odroczenia terminu płatności albo zaległości w opłacaniu tych płatności (z wyjątkiem zobowiązań podatkowych i składek na Fundusz Solidarnościowy) powstały w okresie spadku obrotów gospodarczych, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty

zadłużenia uprawdopodobniający poprawę jego kondycji finansowej i pełną spłatę zaległości wraz z kopią wniosku do ZUS o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek może ciągle ubiegać się o dofinansowanie.

Zgodnie ze Specustawą COVID-19 spadek obrotu należy rozumieć jako spadek sprzedaży towarów i 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, z okresu po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o zastosowanie mechanizmu, w porównaniu do łącznych obrotów z tych samych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; lub
2. nie mniej niż o 25% z jednego miesiąca w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Przestój ekonomiczny

Przestój ekonomiczny to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.

Zgodnie z Specustawą Covid-19, pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca:

- wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, ale nie niższe niż wysokość minimalnego wynagrodzenia na rok 2020, tj. 2 600 zł brutto, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Powyższe wynagrodzenie może zostać dofinansowane ze środków FGŚP w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. do 1 300 zł, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Zaznaczyć trzeba, że dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, którzy w miesiącu poprzedzającym wniosek o dofinansowanie z FGŚP, otrzymywali wynagrodzenie w wysokości 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, którego wysokość ogłaszana jest przez Prezesa GUS.

Obniżony wymiar czasu pracy

Specustawa COVID-19 daje przedsiębiorcom możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy o 20%, nie więcej jednak niż do 0,5 etatu. Zastrzega się jednak, że wynagrodzenie z tego powodu nie może być mniejsze niż wynagrodzenie minimalne, tj. 2 600 zł.

Zgodnie z Specustawą COVID-19, wynagrodzenie z obniżonym wymiarem czasu pracy może być dofinansowane ze środków FGŚP do wysokości:

- połowy wynagrodzenia, jednak dofinansowanie nie może być wyższe niż 40% przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału. W ostatnim kwartale przeciętne wynagrodzenie wynosiło 4918,17 zł, a więc dofinansowanie nie może być większe niż 40% tej kwoty, tj. nie może przekraczać kwoty ok. 2000 zł (zgodnie materiałem PFR).

Analogicznie jak w mechanizmie przestoju ekonomicznego, dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, którzy w miesiącu poprzedzającym wniosek o dofinansowanie z FGŚP, otrzymywali wynagrodzenie w wysokości 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS.

Porozumienie ustalające warunki i tryb pracy w okresie przestoju ekonomicznego albo obniżonego wymiaru czasu pracy

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru pracy ustala się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą oraz organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników.

W celu wprowadzenia ww. mechanizmów pracodawcy winni podpisać porozumienie z:

- 1) organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy albo

3) zakładową organizacją związkową – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa albo

4) przedstawicielami pracowników, wyłonionymi 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.

Strony porozumienia powinny w nim zawrzeć w szczególności:

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 ma obowiązek przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Warto na koniec zaznaczyć, że nie stosuje się do tych mechanizmów przepisów dotyczących zmiany warunków zatrudnienia w trybie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Oznacza to, że pracodawca nie będzie musiał składać pracownikom tzw. wypowiedzeń zmieniających ani zawierać z nimi dodatkowych indywidualnych porozumień.

Wniosek o przyznanie świadczenia

Wniosek o przyznanie świadczeń składa się do Marszałka Województwa za pośrednictwem Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy właściwego dla przedsiębiorcy. Do wniosku należy dołączyć niezbędne do zawarcia umowy o wypłatę świadczeń dokumenty i oświadczeniami przedsiębiorcy (oświadczenia o spadku obrotu, oświadczenie o niezachodzeniu przesłanek upadłości, oświadczenie o niezaleganiu w składkach).

Abu ułatwić składanie wniosków uruchomiona została platforma, przez którą mogą być składane wnioski wraz niezbędnymi dokumentami drogą elektroniczną. W ten sam sposób zawierana może być umowa o dofinansowanie. Wnioski mogą być składane przez stronę: praca.gov.pl i muszą

zostać podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP.

Gdy przedsiębiorca uzyska dofinansowanie z FGŚP, nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom, w stosunku do których korzysta z dofinansowania z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie dofinansowania oraz w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach dofinansowania – nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy.

Świadczenia z FGŚP będą przyznawane na okres do 3 miesięcy od daty złożenia wniosku, przy czym Rada Ministrów będzie mogła rozporządzeniem wydłużyć ten okres.

Zgodnie z projektem Tarczy 2.0. z 7 kwietnia 2020, oprócz przedsiębiorców z powyższych mechanizmów będą mogły skorzystać także inne podmioty tj. organizacje pozarządowe, inne organizacje pożytku publicznego oraz państwowe osoby prawne.

Jeśli uważasz, że może mieć to wpływ na Twój biznes, zapraszamy do kontaktu: biuro@krwlegal.pl lub **+48 22 29 50 940**.