

## **POLSKA SPECUSTAWA DOTYCZĄCA KORONAWIRUSA KWESTIE PRACOWNICZE**

31 marca 2020 r. weszła w życie nowelizacja specustawy dot. szczególnych rozwiązań związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem epidemii COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (tzw. ustawa antykryzysowa). Wprowadza ona szereg regulacji, których celem jest ułatwienie funkcjonowania przedsiębiorstw w czasach pandemii. Poniższe opracowanie skupia się na rozwiązaniach dotyczących kwestii pracowniczych, w szczególności tych, które obejmują wsparcie finansowe w zakresie kosztów pracy. Warto podkreślić, że środki zaradcze, które znalazły się w ostatecznie przyjętym kształcie ustawy, nie będą łatwo dostępne dla przedsiębiorców, zwłaszcza tych, w których działają związki zawodowe. Rozczarowujące wydają się też zasady zwolnienia oraz odroczenia płatności składek ZUS.

### **WSPARCIE DLA PRACODAWCÓW**

#### **Przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy**

Pracodawcy dotknięci skutkami rozprzestrzeniania się koronawirusa będą mogli skorzystać z dwóch podstawowych instrumentów w zakresie zarządzania procesem pracy: przestoju ekonomicznego oraz obniżonego wymiaru czasu pracy.

Przede wszystkim, pracodawca będzie mógł obniżyć wynagrodzenie pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym (czyli zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy z powodów nie dotyczących pracownika) nie więcej niż o 50%, nie mniej jednak niż do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ponadto, pracodawca będzie mógł obniżyć wymiar czasu pracy pracowników o 20%, nie więcej jednak niż do 0,5 etatu. Wynagrodzenie pracowników ulegnie proporcjonalnemu obniżeniu, jednak nie będzie mogło być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Z obniżonego wymiaru czasu pracy będą mogli skorzystać jednak tylko pracodawcy, którzy spełnią następujące warunki:

- zostaną dotknięci spadkiem obrotów wskutek epidemii COVID-19 rozumianym jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w uproszczeniu (i) o nie mniej niż 15% w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych (lub 60 dni kalendarzowych), przypadających po 1 stycznia 2020 r., w porównaniu do obrotów z analogicznych 2 miesięcy (60 dni) roku poprzedniego; lub (ii) o nie mniej niż 25% obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego (lub 30 dni kalendarzowych) przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r., w porównaniu do obrotów z poprzedniego miesiąca (lub 30 dni).
- nie zalegają w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) oraz Fundusz Pracy za okres do końca trzeciego kwartału 2019 r.
- nie zachodzą wobec nich przesłanki do ogłoszenia upadłości.

Z literalnego brzmienia ustawy wynika natomiast, że powyższe warunki nie muszą zostać spełnione, aby obniżyć wynagrodzenie pracowników ze względu na przestój ekonomiczny. Wygląda jednak na to, że nie taka była intencja ustawodawcy, redakcja ustawy jest wadliwa i jest ryzyko, że zapis ten może być w praktyce interpretowany inaczej. W każdym razie nie ulega wątpliwości, że warunki te należy spełnić, żeby nabyć prawo do dodatkowych ulg, o których piszemy poniżej.

#### **Dofinansowanie wynagrodzenia ze środków publicznych**

W przypadku przestoju ekonomicznego obniżone wynagrodzenie będzie dofinansowywane ze środków FGŚP w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. 1,300 PLN).

Wynagrodzenie pracowników z obniżonym czasem pracy również będzie dofinansowywane przez FGŚP, do wysokości połowy tego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (tj. 2.079 PLN).

FGŚP zwróci także koszty składek na ZUS należnych od wynagrodzenia w dofinansowanej części. Oba rodzaje dofinansowania mają przysługiwać przez okres 3 miesięcy, przy czym okres ten może być wydłużony przez Radę Ministrów.

Przepis przyjmuje szeroką definicję pracownika, w związku z czym dofinansowanie będzie można uzyskać do wynagrodzeń osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a także na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu. Niemniej dofinansowanie jednego ani drugiego rodzaju nie będzie przysługiwało do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału. Ponadto przedsiębiorcy, którzy otrzymają dofinansowanie, będą obowiązani do utrzymania w zatrudnieniu pracowników, których wynagrodzenie jest dofinansowywane, przez okres dofinansowania oraz po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi, pod rygorem zwrotu otrzymanych środków.

### **Tryb wprowadzania przestoju ekonomicznego oraz obniżenia wymiaru czasu pracy**

Należy podkreślić, że warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, w tym grupy zawodowe objęte tymi rozwiązaniami, pracodawca musi ustalić w porozumieniu zawartym z organizacją związkową lub, jeżeli takiej nie ma, przedstawicielami pracowników. Jeśli wybór przedstawiciela będzie utrudniony z uwagi na obecne warunki pracy (np. pracę zdalną), funkcję tę będzie mógł pełnić przedstawiciel już wcześniej wyłoniony w innym celu. W praktyce nie jest więc możliwe skorzystanie z powyższych rozwiązań, w tym obniżenia kosztów pracy, bez uzyskania zgody odpowiedniej reprezentacji pracowniczej.

### **Pomoc przyznawana przez starostów**

Ponadto starości nabyli prawo, po zawarciu umowy, do przyznawania przedsiębiorcom dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników w przypadku spadku obrotów przedsiębiorcy w następstwie wystąpienia epidemii COVID-19.

W zależności od stopnia spadku obrotów, dofinansowanie może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę od 50% do 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem, jednak nie więcej niż, odpowiednio od 50% do 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do każdego pracownika.

Dofinansowanie takie może być przyznane mikroprzedsiębiorcom, małym oraz średnim firmom, na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Przedsiębiorcy, którzy otrzymają dofinansowanie, będą obowiązani do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres dofinansowania oraz po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi, pod rygorem zwrotu otrzymanych środków.

## **DODATKOWE INSTRUMENTY DLA PRACODAWCÓW**

Nowa ustawa antykryzysowa wprowadza szereg dodatkowych instrumentów obowiązujących w czasie trwania epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego, które mogą ułatwić pracodawcom funkcjonowanie w tym trudnym okresie.

Wśród nich znajdują się następujące mechanizmy:

### **Zmiana systemu lub rozkładu czasu pracy, praca w godzinach nadliczbowych – infrastruktura krytyczna**

Pracodawca może zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników lub polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa. Z rozwiązania tego mogą skorzystać przede wszystkim pracodawcy prowadzący działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej oraz ci, których działalność jest kluczowa dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej.

### **Stosowanie mniej korzystnych warunków – pozostali pracodawcy**

Pracodawcy mogą ponadto: (i) ograniczyć odpoczynek dobowy pracownika do 8 godzin; (ii) wprowadzić system równoważnego czasu pracy, z wydłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy (co pozwala na obniżenie lub podwyższenie wymiaru pracy do 12 godzin w najbliższych miesiącach kompensując je podwyższonym/ obniżonym wymiarem pracy w kolejnych miesiącach); lub (iii) stosować mniej korzystne warunki zatrudnienia w innym

zakresie, w każdym wypadku jeśli spełnią szereg warunków, w znacznej mierze pokrywających się z tymi, które przewidziane są dla wsparcia finansowego (patrz powyżej), w tym zawrą odpowiednie porozumienie ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników, nastąpi u nich spadek obrotów i nie zalegają ze stosownymi zobowiązaniami publicznoprawnymi.

#### **Zwolnienie z obowiązku przeprowadzenia badań lekarskich**

Ustawa zwalnia pracodawców z obowiązku kierowania pracowników na okresowe badania lekarskie. Jednocześnie, specustawa wprowadza możliwość przeprowadzenia badania wstępnego oraz kontrolnego (wykonywanego po nieobecności z powodu choroby trwającej co najmniej 30 dni) przez lekarza innego niż lekarz medycyny pracy.

Po odwołaniu stanu epidemii, zaległe badania okresowe należy wykonać w ciągu 60 dni. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu epidemii.

#### **Polecenie pracy zdalnej**

Już pierwsza wersja ustawy antykryzysowej wprowadziła możliwość skierowania pracownika do pracy zdalnej. Praca zdalna wprowadzana jest w formie zwyczajnego jednostronnego polecenia służbowego pracodawcy, bez konieczności zmiany umowy o pracę czy uzyskiwania zgody pracownika. Nowelizacja specustawy nie wprowadza dodatkowych ograniczeń, w tym czasowych w odniesieniu do polecenia pracy zdalnej (oprócz samego okresu obowiązywania ustawy).

#### **Odroczenie wdrożenia PPK**

W odniesieniu do pracodawców, dla których termin wdrożenia PPK upływał na koniec marca 2020 r. (czyli pracodawców zatrudniających od 50 do 250 osób według stanu na 30 czerwca 2019 r.), termin ten został przesunięty na koniec września 2020 r.

#### **Dodatkowy okres zasiłkowy**

W przypadku zamknięcia placówki sprawującej opiekę nad dzieckiem, takiej jak żłobek czy przedszkole, a także w przypadku niemożności zorganizowania opieki nad dzieckiem przez opiekuna niebędącego rodzicem, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem będzie przysługiwał dodatkowy zasiłek opiekuńczy w wymiarze 14 dni. Oczywiście rodzice mogą korzystać także z zasiłków regulowanych dotychczasowymi przepisami, czyli w wymiarze 60 dni w roku kalendarzowym.

Nieznacznie rozszerzony został katalog przypadków, w których zasiłek będzie przysługiwał. Nie zostały jednak uwzględnione postulaty rodziców, by zasiłek rozszerzyć na osoby zajmujące się dziećmi powyżej 8 roku życia – zasiłek, zarówno w zakresie podstawowym wynikającym z dotychczasowych przepisów, jak i w zakresie rozszerzonym na podstawie ustawy antykryzysowej, przysługuje tylko rodzicom opiekującym się dziećmi, które nie ukończyły 8 lat.

#### **Odroczenie składek na ZUS**

W tym zakresie jedyna modyfikacja w stosunku do dotychczasowych przepisów, przewidujących odroczenie składek na ZUS lub rozłożenie ich na raty, jest taka, że w przypadku, gdy wniosek płatnika będzie się odnosił do

składek należnych za okres od 1 stycznia 2020 r. i zostanie złożony w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii albo w ciągu 30 dni po jego odwołaniu, nie będzie naliczana opłata prolongacyjna.

W zakresie kryteriów złożenia i uwzględnienia wniosku będziemy stosować dotychczasowe przepisy, zgodnie z którymi płatności z tytułu składek mogą zostać odroczone albo rozłożone na raty na wniosek płatnika ze względów gospodarczych lub innych przyczyn zasługujących na uwzględnienie. Ponadto, przy ocenie wniosku, ZUS będzie brał także pod uwagę możliwości płatnicze płatnika oraz stan finansów ubezpieczeń społecznych. O ile wydaje się, że trudności ekonomiczne spowodowane epidemią COVID-19 będą się kwalifikowały jako taka uzasadniona przyczyna, to trzeba zwrócić uwagę, że ZUS, nawet w przypadku stwierdzenia, że taka przesłanka zaistniała, nie jest zobligowany, a tylko może uwzględnić wniosek płatnika.

Bezzwrotnemu zwolnieniu z obowiązku zapłaty składek na ZUS za okres 3 miesięcy będą podlegać jedynie przedsiębiorcy zatrudniający nie więcej niż 9 pracowników.

## **WSPARCIE SAMOZATRUDNIONYCH**

Wprowadzie tzw. osoby samozatrudnione, to jest prowadzące działalność gospodarczą osobiście, bez zatrudniania pracowników, nie są formalnie pracownikami, to warto jednak przyjrzeć się wprowadzonym ułatwieniom także i dla tej grupy, biorąc pod uwagę, że z biznesowego punktu widzenia, w Polsce status tych osób jest często podobny co pracowników.

### **Świadczenie postojowe**

Osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą, a także osobie wykonującej umowę agencyjną, umowę zlecenia lub inną umowę o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu albo umowę o dzieło przysługiwać ma tak zwane świadczenie postojowe, jeżeli w następstwie wystąpienia epidemii COVID-19 dojdzie do przestoju w prowadzeniu działalności przez taką osobę i spełni ona szereg dodatkowych warunków, np. braku innego tytułu do ubezpieczenia społecznego (np. niepozostawaniu w stosunku pracy) czy też, w przypadku samozatrudnionych – wykazania spadku przychodów o co najmniej 15% w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku w stosunku do poprzedniego miesiąca.

Świadczenie postojowe przysługuje co do zasady w wysokości 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obecnie jest to świadczenie jednorazowe, ale Rada Ministrów może zdecydować o możliwości dalszych wypłat.

Zarówno w odniesieniu do osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, jak i osób które zawarły umowy cywilnoprawne, świadczenie postojowe nie będzie przysługiwało, jeżeli ich przychód w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie był wyższy o 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału.

### **Pomoc przyznawana przez starostów**

Na podstawie ustawy starosta będzie miał prawo, po zawarciu umowy, przyznać dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, niezatrudniającego pracowników, w przypadku odpowiedniego spadku obrotów gospodarczych takiego przedsiębiorcy w następstwie wystąpienia

epidemii COVID-19. Dofinansowanie, w zależności od wielkości spadku obrotów, będzie przyznawane w wysokości od 50% do 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie, na okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

## KONTAKTY

**Agnieszka Janicka**  
Partner

**T** +48 22 627 11 77  
**E** [agnieszka.janicka@cliffordchance.com](mailto:agnieszka.janicka@cliffordchance.com)

**Tomasz Derda**  
Counsel

**T** +48 22 627 11 77  
**E** [tomasz.derda@cliffordchance.com](mailto:tomasz.derda@cliffordchance.com)

**Grzegorz Nowaczek**  
Advocate

**T** +48 22 627 11 77  
**E** [grzegorz.nowaczek@cliffordchance.com](mailto:grzegorz.nowaczek@cliffordchance.com)

**Joanna Kamińska**  
Legal Adviser

**T** +48 22 627 11 77  
**E** [joanna.kaminska@cliffordchance.com](mailto:joanna.kaminska@cliffordchance.com)

**Aleksandra Ulatowska**  
Legal Adviser Trainee

**T** +48 22 627 11 77  
**E** [aleksandra.ulatowska@cliffordchance.com](mailto:aleksandra.ulatowska@cliffordchance.com)

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich aspektów przedstawianych zagadnień i nie stanowi porady prawnej ani porady innego rodzaju.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Norway House, ul. Lwowska 19, 00-660  
Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2020

Clifford Chance, Janicka, Krużewski,  
Namiotkiewicz i wspólnicy spółka  
komandytowa

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •  
Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •  
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •  
London • Luxembourg • Madrid • Milan •  
Moscow • Munich • Newcastle • New York •  
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •  
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •  
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement  
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm  
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship  
with Redcliffe Partners in Ukraine.