

Poznań, dnia 1 kwietnia 2020 roku

## KOMUNIKAT

### dotyczący tarczy antykrzysowej w zakresie prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych

Na podstawie ustawy z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 roku, poz. 568), wchodzącej w skład pakietu ustaw w ramach „tarczy antykrzysowej”, wprowadzone zostały następujące zmiany przepisów istotnych z punktu widzenia pracodawców i pracowników:

#### Praca zdalna funkcjonariuszy

Możliwość polecenia wykonywanie pracy zdalnej funkcjonariuszom Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej.

#### Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy w wymiarze nie dłuższym niż 14 dni przysługuje pracownikom zwolnionym od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

1. dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat,
2. dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat,
3. dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego,

– w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19;

Spółka komandytowo-akcyjna

**Biuro Poznań**  
ul. Fabryczna 9, 61-524 Poznań  
tel.: +48 61 835 23 73  
fax: +48 61 835 23 71  
kancelaria@sowislo.com.pl

**Biuro Warszawa**  
ul. Chłodna 64/430, 00-872 Warszawa  
tel.: +48 22 251 79 75  
fax: +48 22 416 23 19  
kancelaria.warszawa@sowislo.com.pl

**Przedstawicielstwo Berlin**  
Kurfürstendamm 21, 10719 Berlin  
tel.: +49 177 590 77 68, +49 30 213 57 62  
fax: +49 30 236 213 28  
kanzlei@sowislo.com.de

4. dorosłą osobą niepełnosprawną,
  - w przypadku zamknięcia szkoły, ośrodka rewalidacyjno-wychowawczego, ośrodka wsparcia, warsztatu terapii zajęciowej lub innej placówki pobytu dziennego o podobnym charakterze z powodu COVID-19, do których uczęszcza dorosła osoba niepełnosprawna.

Dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie wlicza się do okresu dotychczas wykorzystanego okresu dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie przysługuje zasiłek opiekuńczy dla ojca dziecka w przypadku, gdy matka nie może sprawować opieki.

Maksymalny okres przysługiwania zasiłku wynosi 14 dni. Okres ten nie może być łączony z okresem pobierania innych zasiłków związanych ze sprawowaniem opieki nad innym członkiem rodziny.

Okres pobierania zasiłku opiekuńczego będzie mógł być wydłużony na mocy rozporządzenia Rady Ministrów, jeżeli placówki, do których uczęszczają dzieci będą w dalszym ciągu zamknięte.

#### **Dodatkowy zasiłek opiekuńczy dla rolników**

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy w wymiarze nie dłuższym niż 14 dni został przyznany osobom objętym ubezpieczeniem społecznym rolników (rolnikom oraz ich domownikom). Również w tym przypadku ustawodawca dopuszcza możliwość wydłużenia terminu w drodze rozporządzenia wydanego przez Radę Ministrów.

Przepis wiąże wysokość zasiłku opiekuńczego za każdy dzień z aktualną, zwaloryzowaną emeryturą podstawową. Obecnie wysokość emerytury podstawowej po waloryzacji wynosi 972,40 zł. Stawka dzienna wyniesie zatem 32,41 zł ( $972,40 \text{ zł} / 30 \text{ dni} = 32,41 \text{ zł}$ ).

#### **Zmiany w zakresie badań lekarskich**

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków w zakresie okresowych badań lekarskich pracowników, a także w zakresie wykonywania okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych kierowców.

Zawieszenie stosowania przepisów nie obejmuje przeprowadzenia badań wstępnych i kontrolnych, ale uwzględnienia możliwość wykonywania ich w innym trybie.

Zmiany nie obejmują badań wykonywanych na podstawie szczególnych regulacji, jak np. badania lekarskie czy psychologiczne przeprowadzane na podstawie ustawy o broni i amunicji, czy badania lekarskie i psychologiczne przeprowadzane na podstawie ustawy o Policji.

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć

wykonywanie zawieszonych obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie, tj. za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności. Do wydania orzeczeń w tym trybie stosuje się przepisy dot. elektronicznej dokumentacji medycznej. Orzeczenie lekarza załącza się do akt osobowych pracownika.

### **Wydłużenie ważności orzeczeń lekarskich**

Ważność orzeczeń lekarskich w braku przeciwwskazań zdrowotnych do służby w Policji, Straży Granicznej, Służbie Ochrony Państwa, a także orzeczeń lekarskich z profilaktycznych badań lekarskich strażaków i Państwowej Straży Pożarnej przedłuża się z mocy prawa do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Wydłużeniu ulega także ważność orzeczeń lekarskich wydanych w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 roku – nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Wydłużeniu, o którym mowa powyżej, ulega także ważność orzeczeń lekarskich albo psychologicznych, wymaganych w zakresie badań lekarskich innych niż wstępne, okresowe i kontrolne lub badań psychologicznych.

Jeżeli wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych jest uzależnione od posiadania odpowiedniego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, orzeczenie takie powinno być wydane niezwłocznie, nie później niż do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

### **Rekompensaty dla zakładów aktywności zawodowej**

Zakładami aktywności zawodowej są wyodrębnione organizacyjnie i finansowo jednostki tworzone przez powiaty oraz fundacje, stowarzyszenia lub inne organizacje społeczne, których statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.

W przypadku zawieszenia działalności lub zmniejszenia przychodów z działalności wytwórczej lub usługowej z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 zakłady aktywności zawodowej będą mogły ubiegać się o rekompensatę poniesionych kosztów płacy za zatrudnionych pracowników

niepełnosprawnych, w części proporcjonalnej do występującej w danym miesiącu liczby dni przestoju w działalności zakładu aktywności zawodowej lub zmniejszenia przychodu z tej działalności.

W celu uzyskania rekompensaty, pracodawcy powinni złożyć wniosek o rekompensatę do właściwego ze względu na siedzibę zakładu aktywności zawodowej oddziału Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w terminie 30 dni od dnia wypłaty wynagrodzeń za okres przestoju.

### **Pracownicy młodociani**

Z uwagi na zamknięcie począwszy od dnia 12 marca 2020 roku szkół, do których uczęszczają młodociani zatrudnieni w formie nauki zawodu oraz w celu ochrony młodzieży przed zagrożeniem spowodowanym zwiększeniem liczby zachorowań wywołanych koronawirusem, pracodawca zobowiązany jest do zwolnienia młodocianego pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty.

Przepis ten nie zakazuje pracodawcy wypłaty wynagrodzenia w okresie nie świadczenia pracy – pracodawca zawsze może to zrobić, gdyż takie działanie (niezależnie od tego czy pracodawca wypłaci pracownikowi tylko kwotę podlegającą refundacji, czy wyższą, jeżeli taka kwota wynagrodzenia wynika z umowy o pracę) będzie rozpatrywane jako bardziej korzystne dla pracownika, a na takie działania zezwalają przepisy prawa pracy.

Natomiast w przypadku gdy pracodawca, któremu przyznana została refundacja wynagrodzenia młodocianego pracownika, zdecyduje się na wypłatę młodocianemu wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy, wynagrodzenie to zostanie mu zrefundowane na podstawie obowiązującej umowy refundacyjnej w wysokości wynikającej z tej umowy.

W celu dostosowania regulacji zawartych w zaproponowanym przepisie do rozwiązań przyjętych w zakresie jednostek systemu oświaty, mając na względzie ochronę zdrowia młodzieży zatrudnionej w formie nauki zawodu, przepis obowiązuje z mocą wsteczną, od dnia 12 marca 2020 roku.

### **Dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**

Przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników w okresie przestoju ekonomicznego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19.

Pracodawcy przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanых świadczeń na

rzecz ochrony miejsc pracy, jeżeli nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych i składek do końca trzeciego kwartału 2019 roku.

Przepis ten dotyczy wynagrodzenia pracowników (tj. osób pozostających w stosunku pracy), jak również osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli podlegają obowiązkowi ubezpieczeniowemu.

Poprzez świadczenia przewidziane w tej regulacji należy rozumieć częściowe zaspokojenie wynagrodzenia za czas przestoju ekonomicznego w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia lub częściowe zaspokojenie wynagrodzenia w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy do wysokości 40% przeciętnego wynagrodzenia.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu zawierającym przez pracodawcę z organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników

Świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zostaną przyznane pracodawcy wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

### **Orzekanie o niepełnosprawności**

Wprowadzona regulacja wydłuża termin ważności terminowych orzeczeń o niepełnosprawności albo orzeczeń o stopniu niepełnosprawności, których ważność:

1. upłynęła w terminie do 90 dni przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej, pod warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia,
2. upływa w terminie od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej,

Okresowe orzeczenia o niepełnosprawności zachowują ważność nie dłużej jednak niż do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Analogicznemu wydłużeniu podlega ważność kart parkingowych, wydanych zarówno dla osób niepełnosprawnych, jak i placówek zajmujących się opieką nad tymi osobami oraz okres obowiązywania wszelkich decyzji o pomocy społecznej przyznanej, wydanej w związku z niepełnosprawnością potwierdzoną orzeczeniem.

Wprowadzone zmiany są istotne w przypadku pracodawców posiadających statusy zakładów pracy chronionej lub zakładów aktywności zawodowej oraz płatników wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji

Osób Niepełnoprawnych, dla których posiadanie przez pracowników ważnego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności warunkuje uprawnienia do ulg w podatkach i opłatach cywilno-prawnych.

### **Zmiany w zakresie orzecznictwa o niezdolności do pracy**

Wydłużeniu ulegają terminy ważności orzeczeń o:

1. częściowej niezdolności do pracy,
2. całkowitej niezdolności do pracy,
3. całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji,
4. niezdolności do samodzielnej egzystencji,
5. okolicznościach uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego,

– wydanych przez lekarzy orzeczników i komisje lekarskie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na czas określony, stanowiących podstawę do przyznania świadczenia, których ważność upływa w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu.

W/w orzeczenia zachowują ważność przez okres kolejnych 3 miesięcy od dnia upływu terminu ważności, w przypadku złożenia wniosku o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres przed upływem terminu ważności.

W konsekwencji możliwe będzie przedłużenie uprawnień i wypłata świadczeń, do których prawo przyznawane jest na podstawie orzeczenia wydanego przez lekarza orzecznika (od którego nie wniesiono sprzeciwu lub co do którego nie zgłoszono zarzutu wadliwości) albo orzeczenia komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Odpowiedniemu wydłużeniu ulegnie również termin ważności książki inwalidy wojennego (wojskowego), legitymacji osoby represjonowanej oraz legitymacji emeryta-rencisty oraz emeryta-rencisty wojskowego wydanej przed dniem wejścia w życie specustawy, jeżeli w dokumencie tym określono termin jego ważności.

Powyższe zasady znajdują zastosowanie do orzeczeń wojskowych komisji lekarskich.

### **Wydłużenia ważności zezwoleń na pracę**

We wprowadzanych przepisach wydłużono z mocy prawa okres ważności zezwoleń na pracę cudzoziemca (oraz decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę), jak również dopuszczalny okres pracy bez zezwolenia na pracę w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, na czas

stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 i następujących po nim 30 dni.

Natomiast jeżeli w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanym do ewidencji oświadczeń, wskazano okres pracy, którego koniec przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, cudzoziemiec może, bez zezwolenia na pracę, wykonywać pracę określoną oświadczeniem na rzecz podmiotu, który złożył oświadczenie, w okresie lub okresach nieobjętych oświadczeniem do upływu 30 dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

### **Czasowe zniesienie zakazu handlu w niedzielę**

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu nie obowiązuje zakaz handlu w niedziele w zakresie wykonywania czynności związanych z handlem, polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności.

Oznacza to, że pracodawcy będący placówkami handlowymi mogą powierzać pracownikom lub osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego wykonywanie pracy w handlu lub czynności związanych z handlem.

Zwolnienie z zakazu nie obowiązuje w niedziele, w które przypada święto.

### **Zniesienie obowiązku w zakresie wywiadu środowiskowego**

W celu ochrony pracowników socjalnych przed narażeniem na zakażenie chorobą zakaźną, a także w celu zapobieżenia rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej za pośrednictwem pracownika socjalnego, zniesiony został obowiązek przeprowadzenia rodzinnego wywiadu środowiskowego przed wydaniem decyzji w sprawie przyznania pomocy społecznej osobom lub rodzinom jej wymagającym i pozostającym w odosobnieniu ze względu na podejrzenie o zakażenie lub o chorobę zakaźną (poddanych kwarantannie). Ustalenie sytuacji osobistej, rodzinnej, dochodowej i majątkowej może nastąpić na podstawie rozmowy telefonicznej z pracownikiem socjalnym lub dokumentów w postaci zaświadczeń, oświadczeń, decyzji, orzeczeń dotyczących stopnia niepełnosprawności, uzyskiwanych dochodów, itp.

Przepis dotyczący możliwości nie przeprowadzania rodzinnego wywiadu środowiskowego będzie miał również zastosowanie przy ustalaniu lub weryfikacji prawa do świadczeń opiekuńczych, o których mowa w ustawie o świadczeniach rodzinnych oraz zasiłku dla opiekuna.

### **Zasady pracy pracowników zatrudnionych w infrastrukturze krytycznej**



Pracodawcy odpowiadający za elementy infrastruktury krytycznej (zaopatrzenie w energię; surowce energetyczne i paliwa; systemy finansowe; zaopatrzenie w wodę; transport; produkcję, składowanie, przechowywanie i stosowanie substancji chemicznych i promieniotwórczych) oraz stacje paliw, w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii mogą, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:

1. zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
2. polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

W sytuacji, gdy pracodawca wprowadza w/w zmiany obowiązany jest on zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Nadto, w w/w sytuacji pracodawca odmawia udzielenia pracownikom urlopu wypoczynkowego, urlopu na żądanie, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwając termin takiego urlopu lub odwołując pracownika urlopu, jeżeli został on już udzielony.

### **Elastyczny czas pracy**

U pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 roku, dopuszczalne jest:

1. ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dobowego do nie mniej niż 8 godzin (w miejsce wymaganych w Kodeksie pracy co najmniej 11 godzin) i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego do nie mniej niż 32 godzin (w miejsce wymaganych w Kodeksie pracy co najmniej 35 godzin);
2. zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin – bez konieczności spełnienia przesłanek do wprowadzenia tego systemu czasu pracy, w dłuższym okresie rozliczeniowym niż wynikający z art. 135 § 1 Kodeksu pracy, tj. nieprzekraczającym 12 miesięcy (podczas gdy Kodeks pozwala na stosowanie 1- miesięcznego okresu, z możliwością przedłużenia do 12 miesięcy, ale w szczególnym trybie);
3. zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.



Wprowadzane rozwiązania mają na celu umożliwienie pracodawcom bardziej elastyczne zasady ustalania pracownikom czasu pracy, a także umożliwić – w porozumieniu ze związkami zawodowymi, działającymi u pracodawców lub z przedstawicielami pracowników, gdy organizacje związkowe u pracodawców nie działają – modyfikację warunków zatrudnienia kształtowanych umowami o pracę pracowników, a tym samym przyczynić się do zachowania miejsc pracy.

### **Świadczenie postojowe**

Osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą oraz wykonującej umowę agencyjną, umowę zlecenia, inną umowę o świadczenie usług oraz umowę o dzieło przysługuje świadczenie postojowe, jeżeli nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu i w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przestoju w prowadzeniu działalności odpowiednio przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą albo przez zleceniodawcę lub zamawiającego, z którymi została zawarta umowa cywilnoprawna.

Świadczenie przysługuje w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2020 roku (tj. 2080 zł). Świadczenie podlega oskładkowaniu i opodatkowaniu ze względu na jego socjalny charakter. Świadczenie wypłacane jest osobą, które nie posiadają one innego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Prawo do świadczenia przysługuje z tytułu przestoju ekonomicznego (w następstwie wystąpienia zagrożenia epidemicznego), które trwało co najmniej 30 dni przed miesiącem, w którym składany jest wniosek o świadczenie, pod warunkiem, że przychód w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku o przyznanie świadczenia był niższy od 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Świadczenie przysługuje, jeśli osoby te rozpoczęły prowadzenie pozarolniczej działalności przed 1 marca 2020 roku i nie zawiesiły działalności gospodarczej, a ich przychód z prowadzenia tej działalności w stosunku do poprzedniego miesiąca kalendarzowego uległ obniżeniu o co najmniej 15%. Prowadzący działalność gospodarczą, dla których mają zastosowanie przepisy dotyczące zryczałtowanego podatku dochodowego w formie karty podatkowej i którzy korzystali ze zwolnienia sprzedaży od podatku od towarów i usług na podstawie art. 113 ust. 1 i 9 ustawy o podatku od towarów i usług będą mieli prawo do świadczenia postojowego w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia obowiązującego w 2020 roku, ze względu na brak możliwości weryfikacji osiąganego przychodu.

Świadczenie przysługuje także osobom, które zawiesiły prowadzenie działalności gospodarczej po dniu 1 marca 2020 roku.

Osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. umów zlecenia i umowy o dzieło mają prawo do świadczenia postojowego, jeśli umowa cywilnoprawna została zawarta przed 1 lutego

2020 roku. Świadczenie przysługuje, jeżeli przychód z umowy cywilnoprawnej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w miesiącu poprzedzającym miejsc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, nie był wyższy od 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Wysokość świadczenia nie jest uzależniona od wysokości wynagrodzenia przewidzianego w umowie cywilnoprawnej jak również faktycznej wypłaty wynagrodzenia za ograniczone wykonanie umowy. W każdym przypadku wynosi będzie 80% minimalnego wynagrodzenia.

Świadczenie jest wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie wniosku osoby uprawnionej do jego otrzymania, złożonego najpóźniej w terminie 3 miesięcy od miesiąca, w którym został zniesiony stan epidemii. Odmowa prawa do świadczenia następuje w drodze decyzji, od której przysługuje odwołanie.

Niedopuszczane jest dokonywanie potrąceń i egzekucji ze świadczenia postojowego.

#### **Potrącenie nienależnie pobranego świadczenia postojowego**

W przypadku, gdy zostanie stwierdzone, że świadczenie postojowe zostało pobrane nienależnie, kwota tego świadczenia zostanie potrącona z emerytury lub renty wypłacanej osobie, która je pobrała. Jest to konsekwencja przepisu przewidującego zwrot nienależnie pobranego świadczenia postojowego.

#### **Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników i kosztów prowadzenia działalności przez samozatrudnionych**

W celu złagodzenia negatywnych skutków jakie wywołuje stan epidemii w działalności przedsiębiorców, w szczególności mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach, wprowadzona została możliwość uzyskania:

1. dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników danego przedsiębiorcy oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne – w przypadku mikro-, małych i średnich przedsiębiorców zatrudniających pracowników,
2. dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności – w przypadku przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną niezatrudniającego pracowników.

Dofinansowanie może zostać przyznane w przypadku spadku obrotów rozumianych jako 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 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie

dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

W przypadku przedsiębiorców zatrudniających pracowników dofinansowanie:

1. obejmuje część kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne (należnych zarówno od pracowników, jak i przedsiębiorcy będącego pracodawcą) – przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie wynagrodzeń wszystkich pracowników, jak też tylko części z nich;
2. może zostać przyznane, gdy spadek obrotów wyniesie:
  - a. co najmniej 30% – w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do każdego pracownika,
  - b. co najmniej 50% – w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do każdego pracownika,
  - c. co najmniej 80% – w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do każdego pracownika;
3. może zostać przyznane na okres nie dłuższy niż 3 miesiące mikro-, małym i średnim przedsiębiorcom.

Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie będzie wypłacane.

Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres dofinansowania oraz okres równy temu okresowi, po zakończeniu dofinansowania. W przypadku niedotrzymania tego warunku będzie zobowiązany do zwrotu dofinansowania, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. Nie jest przewidziane naliczanie odsetek od kwoty należnej do zwrotu.

Wnioski o dofinansowanie składane są do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją siedzibę lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

Dofinansowanie będzie może przyznane zarówno na pracowników, jak i odpowiednio na osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług albo, które wykonują pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń.

W przypadku przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną niezatrudniającego pracowników dofinansowanie będzie:

1. obejmowało część kosztów prowadzenia przez niego działalności;
2. mogło zostać przyznane, gdy spadek obrotów wyniesie:
  - a. co najmniej 30% – w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie,
  - b. co najmniej 50% – w wysokości 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie,
  - c. co najmniej 80% – w wysokości 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie,
3. przyznawane na okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

Zasady i tryb dofinansowania są tożsame jak w przypadku przedsiębiorców zatrudniających pracowników.

Przedsiębiorca jest obowiązany do prowadzenia działalności gospodarczej przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie (nie dłuższy niż 3 miesiące) oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi. W przypadku niewywiązania się z tego warunku będzie on obowiązany do zwrotu otrzymanego dofinansowania w kwocie proporcjonalnej do okresu nieprowadzenia działalności gospodarczej w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. Również w tym przypadku nie jest przewidziane naliczanie odsetek od kwoty należnej do zwrotu.

Dofinansowania wynagrodzeń zostały także przewidziane dla osób zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

### **Pożyczki dla mikroprzedsiębiorców**

Mikroprzedsiębiorcy mogą ubiegać się o udzielanie niskoprocentowanej pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

Pożyczka mikroprzedsiębiorcy jest udzielana przez starostę, na podstawie umowy, ze środków Funduszu Pracy do wysokości 5 tys. zł na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy, zaś jej oprocentowanie jest stałe i wynosi w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski. Rozpoczęcie spłaty pożyczki będzie następowało po sześciomiesięcznym okresie karencji.

Pożyczka wraz z odsetkami podlega umorzeniu na wniosek mikroprzedsiębiorcy pod warunkiem, że przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia nie zmniejszy on stanu zatrudnienia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w stosunku do stanu zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 roku.

### **Przepisy przejściowe o Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**

Wprowadzono przepis umożliwiający zapewnienie środków w planie finansowym FGŚP na wypłatę świadczeń. Ponadto wprowadzono przepis umożliwiający zapewnienie środków dla FGŚP na wsparcie pracodawców, w przypadku gdy kwota środków FGŚP będzie niewystarczająca na realizację tego zadania. Zasilenie FGŚP na ten cel pochodzić będzie ze środków Funduszu Pracy stanowiących nadwyżkę finansową Funduszu Pracy. W celu udzielenia pożyczki dysponent Funduszu Pracy będzie uprawniony do dokonania zmiany w planie finansowym Funduszu Pracy polegającej na odpowiednim zmniejszeniu stanu Funduszu Pracy na koniec roku. O dokonanych zmianach w planie finansowym Funduszu Pracy minister właściwy do spraw pracy zawiadomi ministra właściwego do spraw finansów publicznych w terminie 7 dni roboczych od dnia dokonania zmian.

W zakresie zmiany planu finansowego Funduszu Pracy i planu finansowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie będą stosowane przepisy wskazane w art. 31c ustawy, w tym dotyczące zgody Ministra Finansów i opinii sejmowej komisji do spraw budżetu.

### **Zwolnienia z obowiązku uiszczania składek**

Na wniosek płatnika składek, który na dzień 29 lutego 2020 roku zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych, zwalnia się go z obowiązku płacenia składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należnych za okres od dnia 1 marca 2020 roku do dnia 31 maja 2020 roku, wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek.

W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą i opłacających składki wyłącznie za siebie, zwolnienie z tytułu składek będzie przysługiwać, na ich wniosek, jeśli przychód z działalności prowadzonej przed 1 lutego 2020 roku nie był wyższy od 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2020 roku. Zwolnienie ze składek będzie obejmować 3 miesiące (marzec, kwiecień, maj), co oznacza, że składki nie będą płacone od kwietnia do czerwca 2020 roku. Zwolnienie ze składek będzie odbywać się w trybie umorzenia.

W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą, które podlegają dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu i w marcu 2020 roku opłaciły składkę na ubezpieczenie chorobowe, przyjęto zasadę ciągłości tego ubezpieczenia, ze względu na zwolnienie z opłacania składek na ubezpieczenia

społeczne. Oznacza to, że osoby te zachowają prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w przypadku zaistnienia określonego ryzyka (choroba, opieka nad dzieckiem).

Analogicznie jak przy ubezpieczeniu chorobowym, zasadę ciągłości proponuje się również zastosować w przypadku zwolnienia ze składek na ubezpieczenia zdrowotne.

Zwolnienie obejmuje także duchownego będącego płatnikiem składek.

W celu przeciwdziałania COVID-19, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane, Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia, określać inne okresy zwalniania z tytułu składek.

### **Zwolnienie z obowiązku opłacenia składek przez rolników**

Osoby objęte ubezpieczeniem emerytalno-rentowym w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników zostały zwolnione z obowiązku opłacania składek na to ubezpieczenie za drugi kwartał 2020 roku. Składki te zostaną opłacone z budżetu państwa za pośrednictwem Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

### **Zmiana w zakresie opłaty prolongacyjnej w składkach**

Przedsiębiorcy którzy mają trudności w opłaceniu należności z tytułu składek należnych za okres od stycznia 2020 roku, do poboru których zobowiązany jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w przypadku zawarcia umowy o odroczenie terminu płatności składek lub umowy o rozłożenie należności na raty, będą zwolnieni z konieczności uiszczania opłaty prolongacyjnej na podstawie wniosku złożonego w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu.

W przypadku zawarcia takiego typu umów nie nalicza się odsetek za zwłokę począwszy od następnego dnia po dniu wpływu wniosku o udzielenie tych ulg. Przepis wprowadza dodatkowo zwolnienie z opłacania opłaty prolongacyjnej, która była naliczana w miejsce odsetek za zwłokę.

### **Odsetki za opóźnienie w wypłacie świadczeń przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych**

Jeżeli termin wydania decyzji lub wypłaty świadczeń przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych przypada w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, w razie przekroczenia tego terminu Zakład nie jest zobowiązany do wypłaty odsetek ustawowych za opóźnienie określonych przepisami prawa cywilnego.

### **Zmiany w ustawie o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności**

Środki Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych przeznaczone mogą być na zakup sprzętu i środków ochrony potrzebnych do przeciwdziałania i zwalczania przyczyn i skutków stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii oraz stanu klęski żywiołowej, występujących na terenie i w obszarze funkcjonowania jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, wykorzystywanych przez funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej oraz skazanych.

Zmiana stworzy możliwości dla skutecznego przeciwdziałania zagrożeniu epidemicznemu w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej.

### **Zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**

Wprowadzone zmiany rozszerzyły zakres pojęcia *kosztów płacy* w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2020 roku, poz. 426), poszerzając katalog składników kosztów płacy o obowiązkowe składki na Fundusz Solidarnościowy (oraz Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych – przed zmianą nazwy na Fundusz Solidarnościowy). Obowiązek ich opłacania przez pracodawców nałożyła ustawa o Funduszu Solidarnościowym.

Ponadto, zwiększono kwotę bazową dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Zwiększenie tej kwoty ma częściowo złagodzić pracodawcom skutki podwyższenia kwoty minimalnego wynagrodzenia w przypadku osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, ze szczególnym uwzględnieniem osób o szczególnych schorzeniach, a tym samym pozwoli wspomóc pracodawców zatrudniających tych pracowników, w związku z pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej spowodowanej COVID-19.

Kwota bazowa na osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności została zwiększona z 1800 zł do 1950 zł, przy stopniu umiarkowanym natomiast – z 1125 zł do 1200 zł.

Ponadto, wzrósł dodatek do kwoty bazowej na osoby o szczególnych schorzeniach z 600 zł do 1200 zł – w przypadku osób o znacznym stopniu niepełnosprawności i z 600 zł do 900 zł – w przypadku osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

### **Obowiązek informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawarciu umowy o dzieło**

Celem umożliwienia ZUS weryfikowania istnienia obowiązku ubezpieczeń społecznych osób wykonujących umowy nazwane umowami o dzieło, nałożony został na płatnika składek lub osobę fizyczną zlecającą dzieło obowiązek informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli



w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy.

### **Zmiany w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - niemożność wykonywania pracy z powodu obowiązkowej kwarantanny**

Zgodnie z art. 6 ust. 2 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2019 roku, poz. 645 ze zm.) na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ lub uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz. U. z 2020 roku, poz. 433), a od 20 marca 2020 roku zgodnie z § 2 ust. 2 pkt 2 i § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. z 2020 roku, poz. 491), osoba przekraczająca od dnia 15 marca 2020 roku granicę państwową, jest obowiązana odbyć obowiązkową kwarantannę.

W związku z tym dodano w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przepis wskazujący, że niemożność wykonywania pracy z powodu obowiązkowej kwarantanny, bez decyzji organu inspekcji sanitarnej, jest traktowana na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby.

### **Pracownicze plany kapitałowe**

Zmiana w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) przewiduje przesunięcie o pół roku terminu na zawarcie umów o zarządzenie PPK i o prowadzenie PPK przez podmioty zatrudniające powyżej 50 osób zatrudnionych. Nowymi terminami na zawarcie tych umów będą odpowiednio 27 października 2020 roku oraz 10 listopada 2020 roku. Terminy te zostaną jednocześnie uspołnione z terminami przewidzianymi w ustawie o PPK dla pracodawców zobowiązanych do wdrażania programu PPK w kolejnej fazie, tj. podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób zatrudnionych.